

JÉSSICA CARLA SIMÃO

**A CONSTRUÇÃO DE CARREIRA PSICOSSOCIAL DE
PROFISSIONAIS DA ÁREA DA TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, do Centro de Filosofia e Ciências Humanas, da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área I: Psicologia das Organizações e do Trabalho

Linha 2 Formação Profissional, Desenvolvimento de Carreira e Inserção no Trabalho

Orientador: Prof. Dr. Iuri Novaes Luna

Florianópolis - SC
2019

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Simão, Jéssica Carla

A construção de carreira psicossocial de
profissionais da área da tecnologia da informação /
Jéssica Carla Simão ; orientador, Iuri Novaes Luna,
2019.

159 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de
Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências
Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia,
Florianópolis, 2019.

Inclui referências.

1. Psicologia. 2. Profissionais de TI. 3.
Construção de Carreira. 4. Carreira Psicossocial. I.
Luna, Iuri Novaes. II. Universidade Federal de
Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em
Psicologia. III. Título.

JÉSSICA CARLA SIMÃO

**A CONSTRUÇÃO DA CARREIRA PSICOSSOCIAL DE
PROFISSIONAIS DA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**

Dissertação aprovada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 22 de Março de 2019.

Dr. Carlos Henrique Sancineto da Silva Nunes
(Coordenador - PPGP/UFSC)


Dr. Iuri Noyães Luna
(PPGP UFSC - Orientador)


Dr. Narbal Silva
(PPGP UFSC - Examinador Interno)


Dra. Clarissa Carneiro Mussi
(PPGA UNISUL - Examinadora Externa)

Dra. Maiana Farias Oliveira Nunes
(PPGP UFSC - Examinadora Suplente Interna)

Dra. Solange Maria da Silva
(PPGTIC UFSC - Examinadora Suplente Externa)

Aos meus pais que fizeram o possível e o impossível para realização desse sonho e ao meu marido que em todos os momentos esteve ao meu lado me apoiando e incentivando para nunca desistir. Vocês são meu alicerce, minha vida!

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais Carlos Simão e Vera Simão por jamais me deixarem desistir dos meus sonhos e não medirem esforços para me ajudar a conquistá-los, por todo amparo financeiro, psicológico e amoroso para seguir o meu caminho dentro da psicologia.

Meu marido Renan Domingues Justino por todo incentivo em todos os momentos, principalmente nos momentos mais difíceis dessa jornada, por toda paciência, por todo apoio psicológico e por todo amor para me ajudar a conseguir finalizar e realizar esse sonho.

A minha amiga Mariana Nora por toda parceria, incentivo e ombro amigo em todos os momentos durante esses dois anos.

Ao meu orientador Iuri Novaes Luna por todo ensinamento, aprendizado, respeito e inspiração para sempre buscar o nosso melhor em todas as atividades. Você sempre será um exemplo de professor, orientador e profissional, admiração eterna por você.

Aos professores que passaram pelo meu caminho durante essa trajetória.

A Capes pela concepção de bolsa de estudo possibilitando a construção e efetivação dessa pesquisa.

RESUMO

O século XXI está sendo marcado por grandes expansões e mudanças rápidas no mundo do trabalho. Em consequência disso, percebe-se uma grande competitividade global e avanço da tecnologia da informação, gerando impactos na forma de como o trabalho é realizado nas organizações e na construção de carreira dos indivíduos. O objetivo dessa pesquisa foi investigar a compreensão que profissionais da área da tecnologia da informação possuem sobre a construção de suas carreiras. Esta pesquisa possui embasamento teórico dentro do construcionismo social com base em uma ontologia relacional, considerando a realidade como psicossocial. Diante disso, a compreensão de carreira foi fundamentada no conceito de carreira psicossocial. Assim sendo, realizou-se uma pesquisa descritiva de estudo de casos múltiplos, utilizando-se para coleta de dados entrevistas narrativas com oito profissionais da área da tecnologia da informação com idades entre 20 a 45 anos, que cursam ou já concluíram o ensino superior em cursos na área da tecnologia da informação, com no mínimo 3 anos ininterruptos de atuação na área e que no momento da pesquisa estavam trabalhando na área, como empregados, prestadores de serviço autônomos ou empresários, na região da grande Florianópolis. Os resultados da pesquisa permitem afirmar que a compreensão da construção de carreira da maior parte dos profissionais da área da tecnologia da informação investigados aproxima-se do discurso narrativo da carreira possibilidade. Pode-se dizer então, que maior parte dos indivíduos entrevistados apresentam uma estratégia de carreira ligada à apropriação do seu futuro, em busca de geração de sentido e de uma construção de carreira por meio de um processo de criação contínua de projeto de vida, com foco em projetos individualizados sendo as empresas apenas lugares e contextos nos quais estes projetos aconteceram. Observou-se uma construção de carreira na qual o indivíduo define seu próprio objetivo, o seu próprio desenvolvimento profissional e sua própria autorrealização. Outro resultado relevante é a compreensão de carreira como uma construção de experiências, um percorrer no mundo do trabalho, pois essas experiências organizacionais possibilitam para o indivíduo um sentido em buscar escrever sua própria trajetória profissional.

Palavras-chave: Profissionais de TI. Construção de Carreira. Carreira Psicossocial.

ABSTRACT

The 21st century has been marked by major expansions and fast-paced changes in the world of work. As a consequence, there is a great global competitiveness and the advance of information technology, generating impacts on the way how work is done in organizations and the career building of individuals. The objective of this research was to investigate the understanding that information technology professionals have about construction their careers. This research has a theoretical basis within social constructionism as the basis of a relational ontology, considering reality as psychosocial. Accordingly, the career understanding was based on the concept of the psychosocial career. Thus, a descriptive study of multiple case studies was conducted, using data interviews to use narrative interviews with eight information technology professionals aged between 20 and 45 years, who have been studying or have completed higher education courses in technology, with at least 3 years of uninterrupted activity in the area and at the present moment of the research they were working in the area, as employees, service providers or businessmen, in the metropolitan area of Florianópolis. The results of the research allow affirming that the understanding of career construction of information technology professionals approach to the narrative discourse of career possibility. It can be said that individuals present a career strategy connected to the appropriation of their future, looking for meaning generation and a career construction through of a process of ongoing creation of life project, focusing on individualized projects considering the companies only places and contexts in which these projects have happened, in that case a career building which the individual defines his own goal, professional development and self-realization. Another relevant result is the understanding of a career as a building experiences, a journey in the world of work, because these organizational experiences allow the individual a sense in seeking to write his own professional trajectory.

Keywords: IT Professionals. Career Construction. Psychosocial Career.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Linha do tempo da trajetória de carreira dos indivíduos.....	65
Figura 2 - Etapas da análise.....	70
Figura 3 - Linha do tempo da trajetória de carreira do indivíduo A dentro da área da tecnologia da informação.....	72
Figura 4 - Linha do tempo da trajetória de carreira do indivíduo B dentro da área da tecnologia da informação.....	80
Figura 5 - Linha do tempo da trajetória de carreira do indivíduo C dentro da área da tecnologia da informação.....	87
Figura 6 - Linha do tempo da trajetória de carreira do indivíduo D dentro da área da tecnologia da informação.....	94
Figura 7 - Linha do tempo da trajetória de carreira do indivíduo E dentro da área da tecnologia da informação.....	101
Figura 8 - Linha do tempo da trajetória de carreira do indivíduo F dentro da área da tecnologia da informação.....	109
Figura 9 - Linha do tempo da trajetória de carreira do indivíduo G dentro da área da tecnologia da informação.....	114
Figura 10 - Linha do tempo da trajetória de carreira do indivíduo H dentro da área da tecnologia da informação.....	121

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Resultado do levantamento em bases de dados.....	25
Quadro 2 - <i>Continuum</i> de análise para investigação das carreiras	46
Quadro 3 - Análise das características	49
Quadro 4 - Resumo dos participantes.....	60
Quadro 5 - Fases da entrevista narrativa	62
Quadro 6 - Etapas para o processo de análise das narrativas	64
Quadro 7 - Categoria e Subcategoria para análise de conteúdo não- indexado	66
Quadro 8 - Síntese das análises dos conteúdos não-indexados	127

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BRASSCOM	Associação Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação
CEPSH/UFSC	Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina
SI	Sistema de Informação
TCL	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TI	Tecnologia da Informação
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	23
1.1	OBJETIVOS	29
2	REFERENCIAL TEÓRICO	31
2.1	ESCOLHA PROFISSIONAL	31
2.2	IDENTIDADE PROFISSIONAL	33
2.3	SENTIDO E SIGNIFICADO NO TRABALHO	34
2.4	CARREIRA	36
2.4.1	Construcionismo social e construção de carreira	41
2.4.1.1	Carreira Psicossocial	43
2.5	PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	51
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	57
3.1	CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO	57
3.2	PARTICIPANTES	59
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	61
3.4	CONSIDERAÇÕES ÉTICAS	63
3.5	ANÁLISE DOS DADOS	64
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS ..	71
4.1	CONSTRUÇÃO DE CARREIRA DE CADA PROFISSIONAL INVESTIGADO	71
4.1.1	Apresentação do Indivíduo A	71
4.1.1.1	Linha do tempo	72
4.1.1.2	Escolha Profissional do indivíduo A	73
4.1.1.3	Sentidos atribuídos à construção de carreira do indivíduo A ..	75
4.1.1.4	Expectativas de Carreira do Indivíduo A	77
4.1.1.5	Carreira Psicossocial do Indivíduo A	78
4.1.2	Apresentação do Indivíduo B	80
4.1.2.1	Linha do tempo	80
4.1.2.2	Escolha Profissional do Indivíduo B	81
4.1.2.3	Sentidos atribuídos à construção de carreira do indivíduo B ..	83
4.1.2.4	Expectativas de Carreira do Indivíduo B	85
4.1.2.5	Carreira Psicossocial do Indivíduo B	85
4.1.3	Apresentação do Indivíduo C	86
4.1.3.1	Linha do tempo	87
4.1.3.2	Escolha Profissional do indivíduo C	88
4.1.3.3	Sentidos atribuídos à construção de carreira do indivíduo C ..	90
4.1.3.4	Expectativas de Carreira do Indivíduo C	92
4.1.3.5	Carreira Psicossocial do Indivíduo C	93
4.1.4	Apresentação do Indivíduo D	94

4.1.4.1	Linha do tempo	94
4.1.4.2	Escolha Profissional do indivíduo D.....	95
4.1.4.3	Sentidos atribuídos à construção de carreira do indivíduo D.....	97
4.1.4.4	Expectativas de Carreira do Indivíduo D.....	99
4.1.4.5	Carreira Psicossocial do Indivíduo D	100
4.1.5	Apresentação do Indivíduo E.....	100
4.1.5.1	Linha do tempo	101
4.1.5.2	Escolha Profissional do indivíduo E.....	102
4.1.5.3	Sentidos atribuídos à construção de carreira do indivíduo E.....	104
4.1.5.4	Expectativas de Carreira do Indivíduo E	106
4.1.5.5	Carreira Psicossocial do Indivíduo E.....	106
4.1.6	Apresentação do Indivíduo F	108
4.1.6.1	Linha do tempo	109
4.1.6.2	Escolha Profissional do indivíduo F	110
4.1.6.3	Sentidos atribuídos à construção de carreira do indivíduo F	111
4.1.6.4	Expectativas de Carreira do Indivíduo F.....	112
4.1.6.5	Carreira Psicossocial do Indivíduo F	112
4.1.7	Apresentação do Indivíduo G	113
4.1.7.1	Linha do tempo	114
4.1.7.2	Escolha Profissional do indivíduo G.....	115
4.1.7.3	Sentidos atribuídos à construção de carreira do indivíduo G	117
4.1.7.4	Expectativas de Carreira do Indivíduo G.....	118
4.1.7.5	Carreira Psicossocial do Indivíduo G	119
4.1.8	Apresentação do Indivíduo H	120
4.1.8.1	Linha do tempo	121
4.1.8.2	Escolha Profissional do indivíduo H.....	122
4.1.8.3	Sentidos atribuídos à construção de carreira do indivíduo H	122
4.1.8.4	Expectativas de Carreira do Indivíduo H.....	124
4.1.8.5	Carreira Psicossocial do Indivíduo H	125
4.2	CONSTRUÇÃO DE CARREIRAS DE PROFISSIONAIS DA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: UM OLHAR PSICOSSOCIAL.....	126
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	137
	REFERÊNCIAS.....	141
	APÊNDICE A - Roteiro de orientação para entrevista narrativa	151

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	153
ANEXO A – Parecer do Comitê de Ética.....	157

1 INTRODUÇÃO

O século XXI está sendo marcado por grandes expansões e mudanças rápidas no mundo do trabalho, influenciadas pelo avanço das tecnologias e globalização. A partir desse cenário, surge a necessidade de novos modelos de carreiras que atendam às necessidades de um mundo do trabalho complexo e heterogêneo. Tradicionalmente e a partir de um olhar do senso comum, a carreira pode ser considerada como um processo psicossocial construído apenas por indivíduos inseridos em organizações e que possuem um trabalho com aspectos básicos de contratos de trabalho com cargos e funções. A partir dessa visão, o conceito de carreira vem sofrendo transformações acentuadas nas últimas décadas em sua estruturação, gerando novos modelos de carreiras (RIBEIRO, 2011).

A área de tecnologia da informação (TI) caracteriza-se por profissionais com diferentes cargos, funções, competências e modelos de carreira distintos. Atualmente, muitos dos profissionais de TI trabalham como autônomos e, mesmo quando possuem um vínculo empregatício, prestam serviços em ou para diferentes empresas a fim de obter uma renda paralela. Nota-se, então, como essa área apresenta uma maior flexibilidade e menor estabilidade para esses profissionais. É nesse contexto que as transições de carreira se tornam mais frequentes e aceitas, configurando-se como modelos emergentes de carreiras.

Deste modo, a pesquisa tem como intuito embasar-se epistemologicamente no construcionismo social para investigar a construção de carreira, mediante, sobretudo, a narrativa dos participantes e seu contexto social. O construcionismo social possui uma relevante contribuição para construção de carreira como teoria, pesquisa e prática, devido a sua visão para o contexto social, histórico e cultural do indivíduo. (YOUNG; COLLIN, 2004).

Ao iniciar essa pesquisa foi realizado um levantamento sobre a temática nas bases de dados nacionais (SciELO, BVS-Psi Brasil e Banco Nacional de Dissertações e Teses) e internacionais (Web of Science, PsyInfo e Scopus). A pesquisa nas bases de dados mencionadas ocorreu no mês de setembro de 2017 e foram combinadas as seguintes palavras-chave: bases nacionais - (“carreira” OR “carreira narrativa” OR “construcionismo social”) AND (“profissionais tecnologia da informação” OR “tecnologia da informação” OR “TI”), considerando o período de coleta de 2007 a 2017. Foram incluídos artigos empíricos e teóricos, dissertações e teses nacionais publicados entre os anos presentes nas bases de dados, na tentativa de abranger todos os estudos que investigaram aspectos da construção de carreira de profissionais de

tecnologia da informação. Foram excluídas pesquisas teóricas e empíricas repetidas, assim como pesquisas que não se correlacionam profissionais de TI com aspectos de suas carreiras, além de artigos, teses ou dissertações que não estavam disponíveis na íntegra em formato online. O número final de pesquisas encontradas foram dez, sendo seis artigos em bases internacionais, dois artigos e duas dissertações em bases nacionais. Após esses procedimentos foi realizada a leitura completa das publicações e a análise das mesmas conforme a seguinte matriz: a) base de dados utilizada; b) ano de publicação; c) autores; d) tipo de material; e) público alvo da pesquisa; f) aspectos sobre carreira abordado na pesquisa.

Quadro 1 – Resultado do levantamento em bases de dados

Base de dados	Ano	Autoria	Tipo de Material	Público-alvo da pesquisa	Aspecto sobre carreira abordado na pesquisa	Título do Material
Web of Science	2007	Lounsbury et al.	Artigo	Profissionais de TI	Relação de traços de personalidade com a satisfação no trabalho e carreira	An investigation of personality traits in relation to job and career satisfaction of information technology professionals
Web of Science	2012	Colomo-Palacios et al.	Artigo	Profissionais de TI	Intenções de abandono de carreira	Career Abandonment Intentions among Software Workers
Scopus	2012	Damien et al.	Artigo	Profissionais de TI	Sequências de carreira	The career paths less (or more) traveled: A sequence analysis of IT career histories, mobility patterns, and career success
Web of Science	2015	Mangia e Joia	Artigo	Profissionais de TI	<i>Turnaway</i>	Career transition antecedents in the information technology area

Base de dados	Ano	Autoria	Tipo de Material	Público-alvo da pesquisa	Aspecto sobre carreira abordado na pesquisa	Título do Material
Web of Science	2015	Brooks et al.	Artigo	Profissionais de TI	<i>Turnaway</i>	Identifying with the Information Technology Profession: Implications for Turnaway of IT Professionals
Web of Science	2014	Korsakienèa et al.	Artigo	Profissionais de TI	Intenções de sair da organização	Factors driving turnover and retention of information technology professionals
SCIELO	2009	Moreno Junior, Cavazotte e Farias	Artigo	Profissionais de TI	Relações de trabalho e perspectivas de carreira de profissionais que atuam em prestadoras de serviço	Carreira e Relações de Trabalho na Prestação de Serviços de Tecnologia da Informação: A Visão dos Profissionais de TI e seus Gerentes
SCIELO	2014	Ramos e Joia	Artigo	Profissionais de TI	<i>Turnover</i> e o <i>Turnaway</i>	Uma investigação acerca do fenômeno do turn-away entre os profissionais de tecnologia da informação

Base de dados	Ano	Autoria	Tipo de Material	Público-alvo da pesquisa	Aspecto sobre carreira abordado na pesquisa	Título do Material
BVS-PSI	2013	Silva	Dissertação	Profissionais de TI	Associações entre resiliência pessoal, comprometimento com a carreira e a intenção de permanecer atuando na área	Percepção de Comprometimento com Carreira, Resiliência e Intenção de Mudança de Profissão com Profissionais de Tecnologia da Informação
BVS-PSI	2017	Santos	Dissertação	Profissionais de TI	<i>Turnaway</i> e contrato psicológico	Turn-away e contrato psicológico: um estudo com profissionais da área de tecnologia da informação

Fonte: Elaborado pela autora.

A partir disso, pode-se observar que estudos sobre profissionais de TI são iniciais no âmbito nacional, com mais publicações internacionais. Não foram encontrados até o momento estudos que abordem o processo de construção de carreira desses profissionais na perspectiva adotada na presente investigação.

O foco dos estudos sobre os profissionais de TI que foram encontrados nessa revisão de literatura encontra-se voltado para o *turnover*, *turnaway* e aspectos organizacionais da área desses profissionais. Os estudos destacados na revisão de literatura desta pesquisa mostram que enquanto determinados profissionais de TI atuam exclusivamente na área técnica, outros migram da área técnica para gerencial, com intuito de prosseguir suas carreiras profissionais. Outro fato importante encontrado nos estudos é que o maior motivo desses profissionais deixarem a área de TI acontece devido à exaustão e insatisfação pela dinâmica da área e às condições de trabalhos, como por exemplo, excessiva carga de trabalho. Já para os que permanecem na área e nas organizações, os estudos demonstram que para esses profissionais são necessárias recompensas financeiras e uma busca de autorrealização dentro do mundo do trabalho. Uma análise mais aprofundada sobre os estudos encontrados na revisão de literatura constará na fundamentação teórica sobre profissionais da área da tecnologia da informação dessa pesquisa.

Nota-se então, que devido à globalização, ao aumento da competitividade, às constantes mudanças no cenário do trabalho contemporâneo, às características emergentes das juventudes na atualidade, ao intenso crescimento da área de tecnologia da informação e ao conseqüente aumento da procura dos profissionais de tecnologia da informação, a construção de carreira de profissionais da área de TI pode ser vivenciada e compreendida a partir de novos significados e sentidos. Diante desse contexto, o problema de pesquisa da presente investigação configura-se por: *como profissionais da área de tecnologia da informação constroem as suas carreiras psicossociais?*

Esta pesquisa contribui como relevância acadêmica para a psicologia no que tange à ampliação dos estudos na área vocacional e de carreira sobre profissionais de tecnologia da informação, pois até o momento estudos que abrangem aspectos subjetivos (carreira interna) e psicossociais sobre a construção de carreira destes profissionais são escassos. Ainda no campo da psicologia, a pesquisa pode contribuir para estudos na área de Orientação e Planejamento de Carreira, já que ao ampliar o conhecimento sobre os aspectos psicossociais que permeiam a construção de projetos de futuro profissional, há possibilidade de

desenvolvimento de metodologias de intervenção que possibilitem escolhas mais refletidas e um planejamento de carreira efetivo aos profissionais de TI, visto que os estudos nacionais apontam que esses indivíduos estão vivenciando aspectos de transição de carreira. Como também, considera-se como relevância social dessa pesquisa o fato da compreensão de como esses profissionais constroem suas carreiras e assim, com o término da pesquisa auxiliará os profissionais da área da tecnologia da informação nesse processo, através do entendimento psicossocial de suas carreiras.

A motivação para realização desta pesquisa advém da trajetória profissional da pesquisadora, que já trabalhou como psicóloga organizacional em uma empresa de base tecnológica e, conseqüentemente, com profissionais de tecnologia da informação, e sempre identificou diferentes expectativas desses profissionais referentes à construção de suas carreiras. Com isso, advém a curiosidade de compreender como estes profissionais constroem suas carreiras. Conforme exposto a seguir nos objetivos desta pesquisa.

1.1 OBJETIVOS

Este estudo tem por objetivo compreender a construção das carreiras psicossociais de profissionais da área da tecnologia da informação. Para o alcance deste objetivo, esta pesquisa orienta também pelos seguintes objetivos específicos:

- a) caracterizar o processo de escolha profissional de profissionais da área de TI;
- b) descrever os sentidos atribuídos por profissionais da área de TI às suas trajetórias de carreiras;
- c) identificar as expectativas de carreira de profissionais da área de TI.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção apresenta-se o referencial teórico da pesquisa, composto por temas que foram investigados e servirão de base para a sustentação do estudo, a saber: escolha profissional; identidade profissional; sentido e significado do trabalho; carreira; construcionismo social e construção de carreira; carreira psicossocial e profissionais da área da tecnologia da informação.

1.2 ESCOLHA PROFISSIONAL

Escolher uma profissão não é algo simples, sobretudo em um momento de transformações e mudanças físicas e psíquicas da adolescência. Há ainda, em muitos casos, a escolha influenciada por uma cobrança de urgência de posicionamento dos familiares, amigos e da sociedade.

Para Soares (2009), a escolha profissional é constituída de um processo contínuo que se inicia na infância e vai até a idade adulta. Já para Lara e Araújo (2005), a fase da escolha de qual carreira seguir acontece na adolescência, um período de grandes mudanças fisiológicas e psicológicas, ocasionando em alguns momentos conflitos internos e externos. Diante desse contexto o adolescente pode encontrar dificuldades no processo de escolha profissional, uma vez que a decisão implica em uma definição do seu futuro, uma maneira de sobreviver, sendo uma passagem da adolescência para a vida adulta. (LARA; ARAÚJO, 2005).

Novello (1990) aponta que escolher uma profissão é uma forma na qual o adolescente irá querer participar do mundo, encerrando o final da sua adolescência e iniciando a vida adulta. Porém, nessa situação de escolha o sujeito passa por condição de conflito, envolvendo ansiedade, angústia e medo, entre outros sentimentos, pois o adolescente passa por um processo de autoconhecimento para tentar identificar suas metas, suas habilidades e valores, e junto com isso também busca informação das várias possibilidades de cursos e profissões disponíveis no mercado. A partir desse processo, o adolescente coloca-se num novo lugar diante de si próprio, da sua família e da sociedade, em um lugar em busca de autonomia, de liberdade e de responsabilidade para esse novo ciclo (LARA; ARAÚJO, 2015).

Soares (2009) acrescenta ainda que o processo de escolha implica em um autoconhecimento pelo fato de o indivíduo ter que identificar o que se quer no futuro, implicando assim um reconhecimento daquilo que

somos, evidenciando os acontecimentos importantes em nossas vidas e sua interferência no momento presente. Desse modo, o sujeito faz uma integração do tempo dentro dele, ou seja, o futuro se organiza dentro de nós como uma sucessão histórica, pois sempre estamos fazendo novos e cumprindo projetos anteriores. Assim, no processo de escolha o sujeito olha para trás e para frente ao mesmo tempo, decidindo o caminho a seguir. Para Soares (2009, p. 26), “quando lançamos o futuro uma recordação do passado, nós reconhecemos como sendo os mesmos que a lançamos. Não nos damos conta, mas o ‘eu sou’ e ‘eu serei’ são a mesma pessoa que se desloca no tempo, construindo a sua história”.

Por meio da escolha profissional o sujeito opta por um modo para se inserir no mundo, através da profissão escolhida o sujeito está inserido num contexto complexo, capaz de influenciar e modificar. Para Bohoslavsky (1982, p. 79),

[...] quem escolhe não está escolhendo somente uma carreira. Está escolhendo ‘com que’ trabalhar, está definindo ‘para que’ fazê-lo, está pensando num sentido para a sua vida, está escolhendo um ‘como’, delimitando um ‘quando’ e ‘onde’, isto é, está escolhendo o inserir-se numa área específica da realidade ocupacional.

Müller (1988) exemplifica que a escolha profissional se encontra condicionada a sutis influências que vão se desenvolvendo ao longo da trajetória de vida do indivíduo, influências pelas expectativas familiares, a situação social, cultural e econômica daquele que escolhe, bem como as oportunidades educacionais disponíveis para o indivíduo e as perspectivas profissionais e situação do mercado trabalho da região em que reside.

Para Lara e Araújo (2005) a escolha profissional é um processo que influencia diretamente na felicidade do sujeito, pois o indivíduo passará metade ou até mais do seu dia dedicando-se ao seu trabalho, e nesse contexto de trabalho o indivíduo constrói suas relações sociais, importante para a construção e sobrevivência do mesmo. Sendo assim, conforme Rappaport (2001), para ter uma escolha saudável e responsável, é necessário que o sujeito consiga conciliar a possibilidade de se sentir capaz, competente, realizador, se sentir útil para si próprio e para os demais, como também, de prover o próprio sustento.

Um processo de escolha mais maduro possibilita maiores realizações pessoais, mais expressão da criatividade e participação mais ativa nos movimentos sociais, científicos e culturais que levam a gradativas mudanças das ideias e da qualidade de vida da sociedade. E essa satisfação pode ser obtida em qualquer área. (RAPPAPORT, 2001, p. 62)

Percebe-se então, a importância de compreender os processos que levaram o indivíduo a realizar sua escolha profissional e como constitui o processo de escolha do mesmo.

1.3 IDENTIDADE PROFISSIONAL

O constructo de identidade já passou por muitas transformações, mas etimologicamente, a palavra identidade tem sua origem nos termos *idem* e *identitas*, que significam idêntico, e *entitas* que significa entidade, sendo então, representativa a reprodução de modelos predefinidos de relação eu-outro (RIBEIRO, 2014).

Pode ser considerado como um conceito com bastante amplitude e inerente à condição humana, pelo fato de ser presente em diversas situações do cotidiano, decorrente de um processo de socialização e de aprendizagem social (KRAWULSKI, 2004; MACÊDO, 2015). A identidade é uma construção histórica e cultural, sendo constituída em uma rede discursiva e não em essências, tornando-se assim, forma através de como nos tornamos algo ou alguém em uma determinada composição de grupo, etnia, raça, gênero, família ou profissão. (KRAWULSKI, 2004)

Porém, o constructo identidade pode ser compreendido como um processo relacional, tendo como resultado a construção dialética entre o sujeito e o seu contexto social, ou seja, sendo o resultado daquilo que o sujeito percebe que há de comum com um determinado grupo e faz com que ele se sinta parte deste grupo e o que há de diferente nele em relação aos demais grupos (MACÊDO, 2015). Pode-se dizer assim, que é por causa da identidade que o indivíduo se constitui como pessoa e consegue se distinguir do outro.

Já a identidade profissional consegue estabelecer a auto percepção do sujeito, bem como a percepção dele por outrem diante de um contexto social em que ele realiza determinada atividade relacionada a um conhecimento e/ou habilidades específicos (LUNA, 2005). Para Luna (2005), a construção da identidade profissional pode ser entendida como

a existência e realização de um trabalho com significado, acrescenta ainda, “um ‘por que’ e um ‘para que’ que transcendem o momento imediato, implicando a partir disso em uma compreensão global do processo no mundo do trabalho.

Pode-se dizer que a identidade profissional se constitui pelo desejo, pela prática, pela supervisão, pela formação continuada. Para Caon (2002), o desafio da identidade profissional está em professar, constituindo assim um desafio da própria vida, pelo fato que, sem o professar a profissão, a identidade legal não passaria de uma forma de trapaça disfarçada e legalizada. O autor considera ainda que a identidade profissional possui sementes lançadas durante o período de formação acadêmica, pelo fato de que nesse momento os indivíduos começam a se inserir no mundo do trabalho, através da realização de tarefas e atividades consideradas parte da profissão para qual buscaram formação. Pode se dizer então, que é na trajetória profissional que se localiza a efetiva expressão dessa identidade, pelo fato que é no contexto do trabalho que ocorre a articulação entre a identificação com o futuro-fazer e as experiências de fazer, apresentando a noção daquilo que efetivamente se consegue ser enquanto indivíduo atuante no mundo do trabalho. (KRAWULSKI, 2004).

1.4 SENTIDO E SIGNIFICADO NO TRABALHO

Para Albornoz (2006) o termo trabalho pode ser definido como ação do homem pode remeter à implicação de força física e/ou esforço intelectual para alcançar determinada finalidade, considerado também como uma atividade de transformação da natureza, um serviço, profissão, ofício ou ocupação (ALBORNOZ, 2006). Considera também Bendassolli (2011, p. 80) o trabalho como sendo umas das dimensões importantes para o processo de construção da identidade do sujeito, posto isso, trabalho é considerado como um recurso para a individualização, pois, através do trabalho o indivíduo constrói um significado de si mesmo, para si mesmo e para os outros.

Afirma Dejours (2004, p. 38) que,

[...] o trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, o saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc. Em outros termos, para o

clínico, o trabalho não é em primeira instância a relação salarial ou o emprego; é o trabalhar, isto é, um certo modo de engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais).

Trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar”. O trabalho também é uma relação social, pois não somente trabalha-se para si, mas também para os outros, “[...] trabalha-se para alguém: para um patrão, para um chefe ou um superior hierárquico, para seus subordinados, para seus colegas, para um cliente, etc.” (DEJOURS, 2004, p. 31). No entanto, na contemporaneidade o contexto de trabalho está passando por diversas mudanças, pelo fenômeno da globalização dos mercados influenciado pelas inovações tecnológicas, o aumento da competitividade entre países ou empresas, a reestruturação produtiva, a flexibilização das relações de trabalho, dentre outras. (TOLFO; PICCININI, 2007)

Pesquisas sobre sentidos e significados do trabalho não apresentam uma convergência a respeito da conceptualização dos termos. Alguns autores utilizam ambos os conceitos ou como sinônimos - assim, não considerando nenhuma diferença entre os dois conceitos, sem distinção por se tratarem dos mesmos fenômenos, prejudicando, muitas vezes, o entendimento e a construção do conhecimento (TOLFO et al., 2005) - ao mesmo tempo, alguns autores diferenciam os significados como representações sociais, e há ainda os que utilizam os dois conceitos. Diante disso, para evitar confusões nas definições dos termos, Tolfo e Piccinini (2007) sugerem que os estudos definam o que entendem por significados e sentidos do trabalho para seu estudo para auxiliar no entendimento dos mesmos. Sendo assim, Tolfo et al. (2005, p. 10), compreendem os termos de formas bem distintas, sendo considerado o conceito de significado como as

[...] construções elaboradas coletivamente em um contexto histórico, econômico e social concreto. Já para os sentidos o entendimento que são uma produção pessoal decorrente da apreensão individual dos significados coletivos, nas experiências cotidianas.

Acrescenta e corrobora ainda Bendassolli (2009) sendo que a concepção do significado de trabalho configura uma construção

elaborada pelo coletivo em um determinado contexto histórico, social e econômico. E a concepção de sentido é decorrente de uma experiência individual e subjetiva, sendo baseado nos significados coletivos. Transformações dos sentidos e significados do trabalho estão constantemente ocorrendo, uma vez que são estabelecidas a partir de uma relação dinâmica com a realidade (BENDASSOLLI, 2009). Entendo assim, que o conceito de sentido no trabalho refere a algo individual, já o conceito de significados no trabalho como produções compartilhadas, coletivas. (BENDASSOLLI; GUEDES, 2014).

1.5 CARREIRA

A noção de carreira é uma ideia historicamente recente, aparecendo somente no decorrer do século XIX. A palavra "carreira" em sua compreensão atual, é definida no dicionário como: "um ofício, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão" (CHANLAT, 1995, p.69). Como temática de pesquisa o conceito de carreira se constitui como fenômeno psicossocial e ferramenta administrativa, sendo utilizado como estratégia de intervenção pela Administração, pelas Psicologias do Trabalho e das Organizações e Psicologia Vocacional (RIBEIRO, 2011).

A Administração e a Psicologia organizacional com frequência possuem um enfoque na carreira em sua dimensão organizacional, mediante planos e programas formais. Por sua vez, a Psicologia Vocacional direciona-se principalmente para os jovens, com ações e estratégias de orientação profissional. (RIBEIRO, 2011).

A Psicologia Vocacional também obteve sua contribuição na institucionalização de trabalho como carreira, mediante o "movimento do desenvolvimento das carreiras" que abordou a discussão sobre quais processos estão envolvidos em uma escolha profissional e o pensar sobre o quanto o desenvolvimento da carreira está interligado com o desenvolvimento do indivíduo. Ou seja, considerar uma possível relação entre carreira e a expressão da própria identidade ou autoconceito individual. (BENDASSOLLI, 2009).

Segundo Ribeiro (2013, p.178),

Há mais de 40 anos, o mundo do trabalho vem sofrendo uma grande transformação em termos da flexibilização, complexificação e heterogeneização das atividades, relações, vínculos, identidades e trajetórias de trabalho, o que gerou a emergência de

um processo de construção e consolidação de formas contemporâneas das carreiras.

Carreira tem como centralidade ser um constructo teórico-técnico que surgiu para atender as demandas de organização, associada às fábricas num mundo estruturado pela normatividade, previsibilidade e estabilidade do modelo taylorista-fordista (RIBEIRO, 2009b). Considerando uma consolidação moderna de trajetória de vida de trabalho presente por quase todo século XX, a carreira se configurou com o objetivo de estruturar a trajetória de trabalho dos seus funcionários, na chamada carreira organizacional. Nessa perspectiva, a carreira era sempre vinculada à empresa, com exceções das carreiras relacionadas a identidades profissionais de prestígio, como por exemplo, médicos e políticos (RIBEIRO, 2009a).

Hall (2002) indica que o termo “carreira” pode apresentar quatro significados diferentes: a) a carreira como avanço de cargo dentro da organização; b) a carreira como profissão do indivíduo, mais conhecida no senso comum como carreira autônoma, com progressão de status na sociedade, e, sendo assim, somente alguns trabalhos são vistos como carreira, como por exemplo, o médico, professor, engenheiro e advogado, sendo que, outras profissões não seriam consideradas carreiras; c) a carreira enquanto todo e qualquer trabalho realizado por um indivíduo, ou seja, a sua história ou a sequência de posições ocupadas, independentemente do nível ou tipo de trabalho; d) a carreira como maneira como o indivíduo vivencia a sucessão de trabalhos e atividades do seu histórico profissional.

Por um olhar tradicional e perante ao senso comum, carreira considera-se como um processo psicossocial construído apenas por indivíduos inseridos em organizações e que possuem um trabalho com aspectos básicos de contratos de trabalhos com cargos e funções. A partir dessa visão, o conceito de carreira vem sofrendo transformações acentuadas nas últimas décadas em sua estruturação, gerando novos modelos de carreiras (RIBEIRO, 2011). A tendência para os novos modelos está em carreiras com mais singularidade e menos genéricas, deslocando-se o foco de carreiras baseadas em cargos e funções em direção a competências desenvolvidas e sentidos do trabalho. A partir desse novo olhar, a atenção sai apenas da organização e projeta-se para a relação das pessoas com as empresas/trabalhos, em um processo de constituição de carreira (RIBEIRO, 2014). Atualmente a literatura aborda alguns modelos de carreira emergentes que surgiram para adaptar-se às transformações econômicas e a nova geração nas organizações

contemporâneas, sendo elas: carreira sem fronteiras, carreira portfólio, carreira protiana e *craft careers*, que são brevemente abordadas nos próximos parágrafos.

No final do século XX os autores Arthur e Rousseau (1996) observaram movimentos significativos dos indivíduos em relação as suas carreiras, como por exemplo, mudança frequente de um emprego para o outro, mudança de papel de empregado para a experiência de empregador, mudança de país, entre outras. Constatou-se, então, o surgimento de novas formas de carreira que apresentam maior mobilidade e flexibilidade, culminando no modelo de carreira *sem fronteiras* que se trata de um modelo que apresenta uma diversidade de contextos conforme o indivíduo atravessa fronteiras e barreiras. Logo, neste modelo a carreira não é considerada estática, mas uma contínua evolução, onde os indivíduos são encorajados a buscar diferentes experiências de trabalho que se relacionam entre si dentro da mesma carreira (INKSON, 2007).

O modelo de *carreira portfólio* parte da ideia que carreira pode consistir em uma sequência continuamente fragmentadas de trabalhos. Ou seja, a concepção de portfólio parte do pressuposto que a composição de trabalho do indivíduo pode variar de um momento para outro (INKSON, 2007). Esse modelo apresenta mais instabilidade e insegurança para o indivíduo, mas também, maior flexibilidade de possibilidades de carreiras e introduz novas significações de trabalhos, já que nesse modelo, apesar de consistir em um conjunto fragmentado de atividades, ao que parece nenhum deles possui prevalência sobre o outro. Assim, o indivíduo possui várias esferas da vida, onde o trabalho é apenas mais uma delas (BENDASSOLLI, 2009).

O modelo da *carreira protiana* “remete-se a mitologia grega: Proteu era uma criatura do mar que podia assumir diferentes formas adaptando-se a todos os tipos de situação”. (BENDASSOLLI, 2009a, p. 22). A partir dessa metáfora, Hall (2002) apresenta esse modelo de carreira com intuito de destacar a importância de o indivíduo assumir o controle sobre sua própria carreira, com uma proposta de que os indivíduos precisam ser capazes de mudar a fim de enfrentar as oportunidades e as transformações da realidade de trabalho e carreira. Essa perspectiva compreende o trabalho como uma sequência de experiências, no qual, obtêm uma multifuncionalidade de carreira e transformando-a assim em uma manifestação do próprio sujeito (HALL, 2002). Sendo assim, esse modelo foca em um movimento constante e num contrato psicológico baseado num compromisso mais breve entre indivíduo e organização de trabalho, que implique em flexibilidade e versatilidade, considerando uma transformação de carreira baseada na

autodireção em busca de sucesso psicológico no trabalho (RIBEIRO, 2011).

O modelo *craft careers* apresenta também o indivíduo como construtor da própria carreira. Nesse modelo o trabalho é visto como uma ação descompromissada, pois torna-se motivadora por ela mesma e não porque ela leva a alguma outra consequência, como por exemplo, remuneração (CSIKSZENTMIHALYI, 1991). A partir disso, a construção da carreira é considerada nesse viés como forma artesanal, na qual o indivíduo possui um intenso envolvimento e autonomia, resultando na responsabilidade da construção da sua própria carreira. Assim, o trabalho configura-se como palco para que os indivíduos construam e sustentem suas identidades desejáveis, tornando-se autores da sua própria carreira. (BENDASSOLLI, 2009).

Cabe ressaltar que esses novos modelos de carreiras emergentes não correspondem à totalidade do mundo do trabalho. Os novos modelos de carreiras, conforme exemplos mencionados anteriormente, implicam em uma individualização da trajetória profissional, voltados para aspectos de autogestão e autonomia tanto na condução como no desenvolvimento das carreiras, que parecem ser possíveis apenas em grupos específicos de trabalhadores, como por exemplo, gestores, acadêmicos e prestadores de serviços de algumas áreas específicas (como administração, biotecnologia, tecnologia da informação e recursos humanos) (RIBEIRO, 2011).

Tendo em vista as diversas possibilidades de compreender o termo, Hughes (1937), revela que “carreira” pode possuir, de forma geral, dois significados distintos: a) carreira enquanto constituição e organização social das trajetórias de cargos e funções pelas organizações (carreira objetiva); b) carreira como passagem da pessoa pela vida no trabalho (carreira subjetiva), tendo como foco principal a própria pessoa e análise de suas escolhas, de suas adaptações no mundo do trabalho, de seus interesses, motivações e aptidões.

Aproximando-se do segundo significado apresentado por Hughes (1937), o presente trabalho será embasado no conceito de carreira psicossocial proposto por Ribeiro (2014). Assim sendo, entende-se carreira como:

resultante das relações cotidianas de compartilhamento com outros, de práticas e discursos psicossocialmente estruturados sobre as carreiras (discursos ou macronarrativas sociais), que origina a construção de práticas discursivas

cotidianas psicossociais possíveis nas relações psicossociais (projetos de vida no trabalho - planos de ações e construções identitárias) e as narrativas destas práticas, que devem ser legitimadas psicossocialmente como articulações espaços-temporais reconhecidas e significadas nas relações eu-outros (trajetórias de vida de trabalho), se transformando em narrativas de carreira significadas psicossocialmente como trajetórias de carreira (discursos socialmente legitimados como carreira), na concepção ressignificada da carreira psicossocial. As palavras-chaves desta proposta teórica são: significados, sentidos, construção, discursos, práticas, narrativas, projetos de vida, trajetórias e construção identitárias. (RIBEIRO, 2014, p. 85)

Nessa proposta de carreira psicossocial os discursos são posicionamentos formados mediante significados, à medida que as narrativas se destinam a questionar e desfazer os discursos através da produção de sentidos (RIBEIRO, 2014). Já as narrativas são posicionamentos individualizados que se formam em micronarrativas e são autenticadas nas relações psicossociais que dependem da confirmação do outro para se tornarem válidas, evidenciando a dependência que cada pessoa tem dos outros. Porém, a narrativa tem capacidade de desconstruir e construir discursos (CAVARERO, 2000). As narrativas são componentes importantes para construções identitárias, já que mediante elas colocam-se em ação processos de significação de si, do outro e das relações sociais, auxiliando na explicação de quem nós somos para nós mesmos e para os outros. Então, pode-se dizer que a construção de identidade é um processo de uma narrativa singular, que concebe um senso de unicidade, singularidade e continuidade pessoal (RIBEIRO, 2014).

Essa perspectiva aborda carreira como projeto e como uma trajetória de vida de trabalho. A definição de projetos

seria uma narrativa antecipadora de um processo de construção relacional no mundo do trabalho, que busca a transformação da realidade psicossocial através da ação e da relação com as produções discursivas sociais de dada realidade sociolaboral, visando movimentar o processo contínuo de construção de carreira. (RIBEIRO, 2014, p. 115).

A partir disso, no próximo tópico será abordado o construcionismo social e construção de carreira em busca de uma maior compreensão do tema da presente pesquisa.

1.5.1 Construcionismo social e construção de carreira

O construcionismo social, também chamado de socioconstrucionismo, emergiu como uma alternativa aos modelos vigentes nas Ciências Humanas e Sociais, principalmente ao Pós-Positivismo, marcado por uma ontologia realista de busca de verdades objetivas da realidade através da compreensão de hipóteses e postulação de leis gerais, com o princípio de que a função das ciências seria produzir conhecimento não associado à ação política (DENZIN; LINCON, 2000).

Segundo Gergen e Gergen (2010), o construcionismo social pode ser considerado como a criação dos sentidos através das nossas atividades colaborativas. Sendo assim, a construção social não é um processo individual ou de um grupo, nem tampouco exclusiva e unificada, mas sim, a construção de um significado compartilhado entre diferentes comunidades. Acrescenta ainda os autores que o construcionismo social pode ser considerado como

um diálogo sobre as fontes daquilo que acreditamos ser o conhecimento do real, do racional, do verdadeiro e do bom - com efeito, tudo é significativo na vida. Talvez seja útil pensar nas ideias construcionistas como sendo um guarda-chuva sob o qual se encontram abrigadas todas as tradições de significado e de ação. (GERGEN; GERGEN, 2010, p. 33)

A construção de conhecimento pela ótica construcionista acontece através de práticas sociais em constantes interações e negociações com os grupos sociais dos quais pertencemos e participamos (BERGER; LUCKMANN, 2013). Nesse sentido, pensar em realidade com olhar construcionista é entender que a mesma é formatada no interior destas práticas (SPINK, 2003). Sendo assim, neste viés não há verdades universais, mas sim, produções de conhecimento que consideram as realidades sociais e relacionais. Concluindo através disso que o construcionismo tem como base uma ontologia relacional, sendo que a realidade é sempre psicossocial e co-construída na inter-relação entre *self*

e contexto, não havendo uma separação possível (KNABEM, 2016). Com isso, as narrativas, os discursos sociais e as práticas constroem a realidade e são construídas pelas mesmas, sem possuir algo pré-determinado ou a *priori*, sendo a produção da realidade através das relações psicossociais. (SAVICKAS et al., 2009).

No entendimento do construcionismo social a compreensão do mundo é estabelecida através da linguagem e das interações compartilhadas pela interação social cotidiana (GERGEN, 1985). Através da linguagem os discursos são produzidos com finalidade de criar ou representar uma versão particular de eventos ou pessoas. Segundo Knabem (2016, p. 36),

o discurso refere-se a um conjunto de significados, metáforas, imagens, ou histórias que fornecem uma maneira de interpretar o mundo, dando-lhe sentido. O posicionamento discursivo reconhece que os discursos moldam nossas subjetividades, e que nos posicionamos dentro dos discursos predominantes.

Gergen e Gergen (2010) acrescentam ainda que os construcionistas são convidados para uma dupla escuta, sendo, escuta do conteúdo e da importância, pois as palavras ajudam a manter formas de vida, ao mesmo tempo que as formas de vida conferem significado às palavras. Para os autores o construcionismo social nos dispensa da tarefa de decidir qual a tradição, conjunto de valores, religião, quais ideologias políticas ou qual ética é a anterior ao presente, transcendentemente verdadeira ou correta. A partir dessa perspectiva tudo pode ser válido para um determinado grupo de pessoas, e as ideias construcionistas convidam a um pluralismo radical, ou seja, uma abertura para múltiplas formas de denominar e avaliar. Sendo assim, construcionismo social tende a favorecer formas de diálogo a partir das quais possam emergir novas realidades e novos valores. O desafio dessa perspectiva é criar tipos de relação através das quais possa construir o futuro de modo colaborativo e não encontrar a melhor forma de relação. (GERGEN; GERGEN, 2010).

Segundo Ribeiro (2014), o socioconstrucionismo tem como objetivo oferecer formas de produção de conhecimento e concepção de realidades psicossociais, mas não com intuito de propor verdades universais. Gergen (2001) também complementa que o construcionismo social pede um novo conjunto de perguntas, com viés mais avaliativo, político e pragmático a respeito das escolhas. Perante isso, diálogos construcionistas auxiliam no desenvolvimento de metodologias, sendo

elas, narrativas, etnográficas e métodos de desempenho colaborativos que influenciam as práticas fora do meio acadêmico, por enfatizar o diálogo, a co-construção, colaboração, comunidade científica, narrativa e visão positiva.

Para o construcionismo social o conceito de carreira representa uma interação de identidade e experiência social. O indivíduo constrói-se ao longo do tempo e no contexto, como também inclui auto definição, identidade e agência, propósito e subjetividade, bem como formas particulares de construção, como por exemplo, a narrativa, autobiografia, história de vida e a carreira subjetiva. Por isso, a importância da influência do construcionismo com seu foco na construção de significado para construção de carreira (YOUNG; COLLIN, 2004).

O construcionismo social reconhece que a construção de carreira é um processo ativo, onde os indivíduos agem em conjunto com pequenos e grandes grupos e em conjunto com a história, cultura e outros fatores gerais que constroem o mundo em que participam. Como por exemplo, parte da construção de carreira surge de novas experiências subjetivas em tempos de mudança que ocorrem por meio da linguagem e narrativa em diálogo com conselheiros e outros profissionais (YOUNG; COLLIN, 2004). Segundo Cochran (1997), construir uma carreira é um processo narrativo que ocorre dentro e fora do aconselhamento. Para o construcionismo social, a palavra construção é de grande relevância, e é definida como “um processo de formação, organização e criação de algo, dando-lhe uma estrutura, sendo, ao mesmo tempo, ação, processo e resultado de construir” (RIBEIRO, 2014, p. 98).

Diante disso, a construção de carreira no viés psicossocial entende-se como “um processo de ação e um conjunto de significados gerados, orientadores das práticas, das interações e dos discursos em dado contexto sociocultural específico” (RIBEIRO, 2014, p. 98). Deste modo, a pesquisa tem como intuito embasar-se epistemologicamente no construcionismo social para investigar a construção de carreira, mediante, sobretudo, a narrativa dos participantes e seu contexto social. O construcionismo social possui uma relevante contribuição para construção de carreira como teoria, pesquisa e prática. Devido a sua visão para o contexto social, histórico e cultural do indivíduo (YOUNG; COLLIN, 2004).

1.5.1.1 Carreira Psicossocial

A proposta elaborada por Ribeiro (2009a) sobre carreira psicossocial tem como objetivo diminuir a tendência de dicotomizar

algumas investigações no campo de carreira, como por exemplo, carreira subjetiva e carreira objetiva, pessoa e sociedade, ideia de carreiras velhas e carreiras novas. Como abordado anteriormente, as concepções de trabalho estão sofrendo mudanças na contemporaneidade, e as concepções tradicionais apresentadas não conseguem explicar as suas novas formas de carreira, pois o mercado de trabalho vem gerando uma heterogeneização, complexificação e flexibilização.

Nesse contexto destacam-se os projetos de vida de trabalho (RIBEIRO, 2014). Em uma perspectiva socioconstrucionista os planos de ação e os projetos de vida são compreendidos como estratégias de articulação espaço-temporal, pelo fato de que as narrativas dão sentido à sua experiência e às suas ações pessoais em contextos relacionais nos discursos no mundo do trabalho. Os sentidos de carreira apresentam um propósito para o projeto de vida do indivíduo, como também, se articulam com as ações cotidianas e eventos da vida. Desde modo, os projetos de vida no trabalho representados através das narrativas representam uma compreensão dos eventos passados da vida dos indivíduos e o planejamento de ações futuras (RIBEIRO, 2014).

O termo utilizado como concepção de projeto envolve duas dimensões: a primeira, operativa e instrumental - sendo considerado os planos de ação para o projeto no mundo do trabalho; a segunda, subjetiva e identitária – com a concepção das construções identitárias no trabalho (RIBEIRO, 2004, 2005, 2010). Para Fonseca (1994), projeto é uma definição geral de qualquer ação que faz parte da participação da pessoa na construção do seu futuro em relação eu-outro.

Somente através da elaboração de um projeto de vida e da realização dos planos de ação que levam em consideração a lógica das possibilidades e probabilidades narrativas pessoais e as lógicas das construções discursivas de dado contexto, possibilita-se ou não uma legitimação dos planos de ação construídos. Perante isso, os planos de ação de trabalho podem ser considerados como narrativas dirigidas ao futuro e construídas na relação com os discursos legitimados socialmente mediante as relações entre os indivíduos e o mundo do trabalho. Pode se dizer então, que projetos de vida no mundo trabalho e planos de ação, articuladas em expectativas de carreiras, seriam uma narrativa que antecipa um processo de construção da relação do indivíduo com o mundo do trabalho, buscando, a partir disso, uma transformação da realidade psicossocial através da ação e da relação com a realidade no mundo do trabalho, com o objetivo de promover um movimento no processo contínuo de construção de carreira (RIBEIRO, 2014).

Assim sendo, no que se refere às concepções de carreiras subjetivas e objetivas (RIBEIRO, 2009a), destaca que na abordagem psicossocial se faz necessário estabelecer relações ambas, estimulando a busca por referências que articulem entre o social e o subjetivo de forma integrada, sem uma concepção que operasse a separação entre as essas dimensões da vida humana. Assim, carreira não deveria ser definida a *priori* por uma concepção baseada em uma estrutura social predefinida (carreira objetiva) ou baseada em um desenvolvimento vocacional uniforme (carreira subjetiva), mas sim, entendida como um processo psicossocial que permitiria entender “como as pessoas compreendem, constroem e agem em relação aos desafios e oportunidades gerados pelas experiências de trabalho contemporâneas” (BLUSTEIN; SCHULTHEISS; FLUM, 2004, p. 424).

O mundo sociolaboral vive num momento de transição, sendo que os modelos de carreira tradicionais convivem com formas emergentes de carreira e se modificam conforme a realidade sociolaboral na qual as carreiras são construídas. A partir dessa perspectiva, Ribeiro (2014) apresenta cinco importantes *continuum* de análise para investigação das carreiras, sendo: *continuum* subjetivo-social; *continuum* estabilidade-flexibilidade; *continuum* organizações-redes; *continuum* permanência-mudança; e *continuum* fechamento-abertura, que serão apresentados no quadro 2.

Quadro 2 - *Continuum* de análise para investigação das carreiras

<i>Continuum</i>	Síntese
<i>Continuum</i> subjetivo-social	Apresenta uma relação entre o pessoal e o social que não pode ser rompida, sendo que, tanto o subjetivo quando o social seria polos extremos de uma mesma realidade discursiva processual global, que é produzida através de processos de construção e significação no contexto prático e discursos sociais: do subjetivo ao social e vice-versa, num movimento contínuo. Nesse olhar, a realidade é sempre processual e discursiva, nunca substantiva (RIBEIRO, 2014).
<i>Continuum</i> estabilidade-flexibilidade	Vai do extremo da estabilidade moderna ao extremo da flexibilidade. A estabilidade moderna pode ser compreendida como um modelo de organização e dinâmica sociolaboral determinado por bases objetivas e sólidas para o vínculo com o mundo do trabalho e a realização no trabalho, sendo uma responsabilidade do contexto gerar esta segurança, podendo assim dizer, um modelo mais baseado no social. Já a flexibilidade moderna pode ser entendida como modelo de organização e dinâmica sociolaboral determinado por bases menos objetivas e mais fluídas para o vínculo com o mundo do trabalho e a realização no trabalho, necessitando assim, muito mais da ação das pessoas na relação com o contexto de trabalho, um modelo mais baseado na relação psicossocial (RIBEIRO, 2014).
<i>Continuum</i> Organizações-Redes	Esse vai ao extremo das organizações de trabalho para o extremo das redes sociais. Assim, entende-se que as carreiras contemporâneas podem ser coconstruídas com espaços e processos de organização de trabalho mais estáveis e circunscritos ou podem ser coconstruídas dispersas pelas redes sociais na procura da negociação da trajetória de vida de trabalho na rede de relações psicossociais através de sínteses possíveis e temporárias que consideram as pessoas e a sociedade, produzindo assim, um sentido e continuidade para a pessoa (CASTELLS, 1999, 2001).
<i>Continuum</i> permanência-mudança	Apresenta-se do extremo da permanência, sendo considerado como continuidade de trajetória baseada na progressão por ações de reprodução de modelos de relação com a realidade sociolaboral, ao

<i>Continuum</i>	Síntese
	extremo da mudança, visto como continuidade de trajetória de vida fundamentada nos processos imprevistos marcados por ações de produção contínua da relação com a realidade sociolaboral (RIBEIRO, 2014).
<i>Continuum</i> fechamento-abertura	Destina-se do extremo do fechamento, que pode ser considerado como uma busca de proteção através de modelos predefinidos de organizações da coconstrução com o mundo do trabalho para o extremo da abertura, que se defina como busca da relação e negociação contínua com o mundo do trabalho (RIBEIRO, 2014).

Fonte: Elaborado pela autora.

O *continuum* subjetivo-social é base central para análise da carreira como relação psicossocial, como chamado anteriormente, de carreira psicossocial, enquanto os demais *continuum* apresentados auxiliam na compreensão do processo de construção das carreiras contemporâneas.

Ressaltando a dimensão subjetiva da carreira encontra-se a perspectiva da carreira como narrativa, na qual o trabalho é um elemento que permite a cada indivíduo construir coerência e congruência em sua história pessoal. Ao relatar e significar sua experiência profissional, o indivíduo adquire um senso de identidade e de pertencimento a uma narrativa social. Esse modelo de carreira coloca ênfase sobre o aspecto individual, sobre o poder do indivíduo em ativar os processos de significação (BENDASSOLLI, 2009). A carreira não é apenas uma forma de trabalho, um papel social ou uma ocupação, mas sim, é considerada como uma sequência de experiências pessoais no campo do trabalho, pois as estruturas sociais não incluem todo o significado sobre quem somos em matéria de trabalho (BENDASSOLLI, 2009).

Para Cochran (1990), a narrativa torna-se um paradigma importante para carreira, pois o relato da narrativa reflete a realidade humana no sentido de que a vida é vivida, representada, explicada e tornada compreensível através da história. Acrescenta o autor que a narrativa no estudo de carreira auxilia a explorar respostas para uma série de questões relativas, como por exemplo, a natureza de uma boa vida ou de uma boa carreira, o significado da vida e as diferenças na forma como as pessoas tomam decisões (COCHRAN, 1990).

McAdams (2001) defende que ao estudar as narrativas das transições de vida dos indivíduos, entende-se melhor as formas em que os significados de transições são construídos para o indivíduo, pois são esses

significados que orientam o indivíduo na próxima transição e estes mudam mais de uma vez à medida que a vida se move. Sendo assim, após uma transição de vida, as pessoas podem perguntar-se como conseguiram vivenciar essa transição e sentir a necessidade de organizar eventos em uma narrativa coerente (McADAMS, 2001).

Somers e Gibson (1994) afirmam que é através da narrativa que o indivíduo se conhece, se entende e se conecta com o mundo social, ou seja, é através das narrativas que são constituídas as identidades sociais. As narrativas ajudam a construir nossas identidades, a partir delas o indivíduo elabora uma descrição de si mesmo, construindo assim uma totalidade de dimensão pessoal, social e histórica. Acrescenta ainda Bendassolli (2009), que as narrativas pessoais ajudam a saber quem somos, porque e como fazemos as coisas que fazemos. Para o autor, o pressuposto é que a identidade se constrói à medida que o indivíduo concebe sua vida como mais do que meramente uma série de eventos diversos e sem relação causal uns com os outros. Pode-se dizer que as narrativas processam esses eventos de modo a torná-los episódios e enredos articulados causalmente no tempo e no espaço.

Para Bruner (2004), a narrativa é mais do que a expressão de uma 'vida real', constituindo-se a própria realidade do indivíduo, pois a realidade psíquica é a interpretação que se constrói perante o mundo à sua volta. Deste modo, pode-se dizer que a narrativa consegue relatar o mundo como o indivíduo o percebe e também criar uma forma singular de perceber e interpretar as experiências no contexto. Em vista disso, acrescenta Bruner (1998) que a construção de significados é relevante na construção das narrativas, pois, a narrativa se relaciona com o significado atribuído pelo autor e com negociações do que é capaz de realizar. Perante isso, a narrativa constitui-se como uma ferramenta cultural que proporciona a cada indivíduo a construção das suas representações do mundo.

Para Polkinghorne (1988), o enredo é um aspecto importante da teoria da narrativa, é o tema organizador de uma história, já que em torno dele é que os eventos de vida estão reunidos, formando a história do indivíduo. Porém, no processo de criação de identidade a narrativa desempenha um importante papel, sendo necessário assim ser constantemente revista a fim de configurar novos eventos que acontecem na vida do indivíduo.

Em um pensamento semelhante, Josselson (1995) entende narrativa como um processo de descrever a estrada para o presente e apontar o caminho para o futuro, onde o caminho e a mudança são importantes para construção da narrativa. Lapointe (2000) acrescenta ainda, que ao

significar o passado, a escrita de uma narrativa pode criar significados para o presente e ajudar a ganhar mais liberdade para um destino, por meio da ressignificação que a narrativa permite vivenciar.

Considerando as *continua* apresentadas por Ribeiro (2014), o autor sugere uma análise das características dos processos centrais de construção de vida de trabalho através de quatro produções discursivas construídas pela sistematização dos discursos acadêmicos disponíveis na literatura especializada de estudos de carreira e de áreas afins, que seriam, a) discurso de nostalgia; b) discurso fechamento; c) discurso possibilidade e d) discursos da instrumentalidade, apresentados no quadro 3:

Quadro 3 - Análise das características

Produções Discursivas	Bases Psicossociais de Apoio	Projetos de Vida de Trabalho	Trajétoias de Vida de Trabalho	Localização no <i>Continuum</i> Psicossocial
Nostalgia	Organizações de trabalho (empresas e instituições) e sistema de empregos	Projetos e identidades organizacionais	Carreiras Organizacionais	Foco no extremo tradicional
Fechamento	Profissões, ocupações, grupos profissionais, associações de classes e sindicatos	Projetos e identidades profissionais e/ou ocupacionais	Carreiras profissionais	Foco no extremo tradicional
Possibilidade	Redes Sociais	Projetos e Identidades de rede	Carreiras flexíveis	Foco no extremo flexível
Instrumentalidade	Sem base	Projetos dispersos e descontínuos e desidentidade	Não-Carreira (<i>careerless</i>)	Fora do <i>continuum</i> psicossocial

Fonte: Ribeiro (2013, p. 235).

Como será um dos pontos analisados nas narrativas dos profissionais de tecnologia da informação investigados, a seguir serão expostos mais detalhadamente os discursos de carreira estruturados por Ribeiro (2014).

O discurso da nostalgia encontra-se dentro do *continuum* extremo tradicional, conforme apresentado anteriormente, referente as construções de vida de trabalho, como o próprio nome do discurso remete a uma compreensão de um processo de construção de vida no trabalho

baseado em referências clássicas da estabilidade, da previsibilidade e da continuidade. Nesse discurso situam-se indivíduos com uma necessidade de dependência institucional com uma tentativa de manutenção da ordem passada baseado em uma manutenção de modelos anteriores. Sendo assim, esse discurso é marcado pela estabilidade e permanência com base de um sistema sociolaboral legitimado e institucionalizado socialmente. Esse grupo de trabalhadores pertencente ao discurso nostalgia apresenta uma busca de segurança, permanência com um sistema de trabalho reconhecido e estável (RIBEIRO, 2014).

Já o discurso fechamento encontra-se também no *continuum* no extremo tradicional de construção de vida de trabalho. Como o próprio nome também sugere, esse discurso está relacionado a um processo de fechamento e de proteção em grupos e comunidades, baseado em sistemas profissionais, associações de classe, sindicatos ou comunidades de prática. A partir disso, entende-se que esse grupo de trabalhadores são guiados a partir de modelos clássicos das identidades profissionais, ocupacionais e das carreiras profissionais, associado a uma formação profissional. Também, esse grupo de trabalhadores manifesta-se com uma resistência à mudança através de uma tentativa de proteção contra a flexibilização no mundo do trabalho na contemporaneidade, buscando elementos e processos tradicionais de identificação determinados pela profissão ou ocupação no sentido de preservar ao máximo possível a situação e o *status* no trabalho (RIBEIRO, 2014).

Já o discurso da possibilidade localiza-se dentro do *continuum* no extremo flexível das construções de vida de trabalho. Este discurso refere-se a uma demanda de mudança constante, flexibilidade e uma abertura ao novo através de relações fluídas nas redes sociais. Esse grupo de trabalhadores apresenta uma preferência pela vida descontínua, instável e flexível, dispersa nas redes sociallaborais, buscando uma realização no mundo do trabalho através de projetos individuais. Os indivíduos utilizam-se das suas relações sociais apenas para um movimento de afirmação por iniciativa pessoal. Denotam também, uma estratégia ligada à apropriação do futuro e à geração de sentido e de história de carreira por meio de um processo de criação contínua de projeto de vida. Sendo assim, tem como característica o foco em projetos individualizados, sendo as empresas apenas lugares e contextos nas quais estes projetos acontecerão, destacando, uma forma de construção de vida no trabalho com viés mais voltado para o empreendedorismo. Com isso, o indivíduo define seu próprio objetivo, o seu próprio desenvolvimento profissional e sua própria autorrealização, demonstrando que o indivíduo obtém de um

projeto de vida do trabalho para ser o autor da sua própria história (RIBEIRO, 2014).

O discurso da instrumentalidade situa-se fora do *continuum* de construção de vida de trabalho, pois tem como característica uma evitação na tarefa de construção do projeto de vida. O grupo de trabalhadores desse discurso apresentam uma forma de viver difusamente na relação com a realidade sociolaboral, através das relações psicossociais de descompromissos e sem projetos futuros, diminuindo muito a possibilidade de integração espaço-temporal, numa total falta de controle sobre si e sobre o outro. A partir disso, demonstra-se sempre um processo de mudança, transformação constante, sem vínculo, sem permanência, sem construção de identidade ou escolha e autonomia, considerando assim, um processo contínuo marcado pela não permanência, transitoriedade e uso da instrumental da relação com a mundo do trabalho, justificando o nome adotado pelo autor para o discurso (RIBEIRO, 2014).

1.6 PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Como esse projeto aborda os profissionais da área da tecnologia da informação, torna-se importante diferenciar os termos que fazem parte dessa área, pois dependendo do autor, podem ser chamados de profissionais de tecnologia da informação ou profissionais de sistemas de informação.

Diante disso, por tecnologia da informação (TI),

entenda-se todo o hardware e todo o software de que uma empresa necessita para atingir seus objetivos organizacionais. Isso inclui não apenas computadores, unidades de discos e dispositivos portáteis móveis, mas também os sistemas operacionais. (LAUDON; LAUDON, 2014, p. 13).

Por sua vez, um sistema de informação (SI) pode ser

definido tecnicamente como um conjunto de componentes inter-relacionados que coletam (ou recuperam), processam, armazenam e distribuem informações destinadas a apoiar a tomada de decisões, a coordenação e o controle de uma organização. (LAUDON; LAUDON, 2014, p. 13).

Porém, nota-se uma polivalência em tentar encontrar uma única definição para o setor de tecnologia da informação, sendo que o fator que provoca a ausência de um consenso sobre o termo é justamente seu traço mais significativo e o que o caracteriza. Como explica Serra (1998, p. 44), não se pode afirmar que há um setor da economia propriamente definido como TI, mas sim um “reforço da ‘intensidade de informação’ em todas as atividades econômicas.”

Podem-se dizer que a expressão “tecnologia da informação” e sua abreviação “TI”, tornou-se uma maneira coloquial de se referir ao setor. Portanto, percebe-se que a tecnologia da informação pode ser considerada como um ramo de diversas práticas, ofícios de uma indústria específica de produção de softwares e oferta de serviços, sendo, então, o setor que se especializou no desenvolvimento de soluções informáticas para os mais diversos fins (CASTRO, 2013). Para Serra (1998), a TI enquanto atividade econômica atravessa os outros setores da economia, como também, os seus trabalhadores atravessam outras categorias profissionais. Por essa razão, a estrutura ocupacional estaria se modificando aos poucos. Diante disso, o autor sugere que as pesquisas deveriam se dedicar a “analisar as ocupações definidas em termos de tarefas que apresentam um conteúdo semelhante e os ramos de atividade delimitados com base num mesmo produto final” (SERRA, 1998, p. 44). Já para Laudon e Laudon (1999), o termo tecnologia da informação (TI) pode ser representada como um conjunto de componentes inter-relacionados, trabalhando para coletar, recuperar, processar, armazenar e distribuir informação, com a finalidade de facilitar o planejamento, o controle, a coordenação e o processo decisório em empresas e outras organizações.

Como mencionado na introdução desta pesquisa, nos próximos parágrafos serão apresentados os principais dados obtidos da revisão de literatura sobre profissionais de TI. A pesquisa realizada por Damien et al. (2012) apresenta algumas considerações importantes sobre a construção de carreira dos profissionais de tecnologia da informação. O objetivo dessa pesquisa foi identificar as sequências de carreira dos profissionais de TI, considerando toda a história de trabalho do indivíduo e não apenas um determinado período da carreira. Com uma amostra de 500 profissionais que atuam na área de tecnologia da informação nos Estados Unidos da América, a pesquisa apresentada pelos autores constatou que os profissionais de TI ingressam na área logo após a faculdade ou após um breve período sem atuar na área, sendo que alguns profissionais atuando em área de carreira apenas técnica e outros profissionais migram de área técnica para gerenciais com intuito de prosseguir uma carreira na área. Além disso, o estudo apresenta que

34,6% da amostra aderem uma carreira em TI e os outros 65,4% restantes possuem breves períodos na área e depois passam para uma carreira fora da área de tecnologia da informação. Outro dado interessante da pesquisa é que os indivíduos que atuam no mercado de trabalho de TI são altamente heterogêneos, variando sua área de atuação, como formações acadêmicas e planos de carreiras. Como sugestão de pesquisas futuras, os autores sugerem examinar as razões da mobilidade de carreira dos profissionais da tecnologia da informação.

O estudo de Ramos e Joia (2014) complementa o exposto no parágrafo anterior ao acrescentar duas pontuações sobre a temática que estão sendo observadas com frequência por pesquisadores: o *turnover* e o *turnaway* dos profissionais de TI. O *turnover* caracteriza-se como a rotatividade dos profissionais para outra empresa, enquanto o *turnaway* acontece quando o profissional abandona a área de formação ou atuação, nesse caso, a área de TI. Essa pesquisa foi realizada como estudo de caso de duas empresas da área no Brasil com amostra de 12 participantes. Como resultado do estudo percebeu-se que os profissionais de tecnologia da informação no Brasil se afastam da área (*turnaway*) por uma necessidade de adquirir novas experiências e desafios, bem como oportunidade de crescimento dentro da organização em que atuam, e que essas não são capazes de oferecer essas oportunidades para os profissionais, que vão muito além de apenas insatisfação com as organizações ou com salários.

Corroborando essas pontuações sobre construção de carreira a pesquisa de Mangia e Joia (2015) que apontam que os principais motivos para os profissionais de TI migrarem para outras áreas funcionais são: exaustão com o trabalho na área de TI; insatisfação no trabalho - devido à dinâmica da área e às condições de trabalho dos profissionais, o que os leva a perseguir uma capacidade gerencial e novas experiências de trabalho; necessidade de adquirir mais experiências para maior visibilidade de seu currículo no mercado de trabalho; necessidade de crescimento profissional e desenvolvimento de capacidade de gerenciar sua transição de carreira.

Outro estudo sobre o fenômeno de *turnaway* na área da tecnologia da informação é de Brooks et al. (2015) que teve como objetivo investigar as implicações para o *turnaway* de profissionais da área da tecnologia da informação. Participaram da pesquisa 300 profissionais da área que atuam em diversas organizações e o resultado indicou que a identificação profissional está diretamente relacionada com as principais variáveis de resultado, incluindo comprometimento afetivo e satisfação com a profissão na área de tecnologia da informação, tendo assim, efeito direto

na intenção de deixar a profissão, considerado o *turnaway*. Colomo-Palacios (2012) também caracteriza as intenções de abandono de carreira dos profissionais de TI por: ameaça da obsolescência profissional; carga de trabalho excessiva percebida; baixo controle de trabalho e variáveis pessoais e emocionais que são fundamentais para compreender essa decisão.

Diante disso, observa-se que a tecnologia da informação, desde as últimas décadas no século passado, está cada vez mais presente não apenas nas organizações de forma específica, mas também na sociedade e na vida das pessoas de forma geral. A partir dos processos vinculados à globalização da economia, as organizações passaram a enfrentar diversas ameaças e oportunidades em decorrência da competitividade internacional e precisaram reestruturar métodos antigos para adequar-se à nova realidade, muito mais flexível e instável, caracterizada por um ambiente intensamente competitivo. Nesse cenário, a tecnologia da informação, na esteira dos processos de reestruturação produtiva, contribui de forma significativa para a sobrevivência e desenvolvimento das organizações, ao proporcionar mudanças e agilidade em seus processos, conquista de vantagens competitivas, maior eficiência e eficácia (BEAL, 2001).

Sob o efeito da globalização o mercado sofre constantes transformações e, regularmente, novos produtos, serviços e descobertas surgem, em um contexto de rápidas transformações (MARTINS et al., 2003). Isso faz com que as organizações busquem se aprimorar para melhor empregar seus recursos, com o intuito de obter um diferencial competitivo para a manutenção de clientes e conquistas de novos nichos de mercado. Na “era da informação”, a maior riqueza da organização está no seu capital intelectual, no uso sistemático do conhecimento de mercados, no domínio de processos e tecnologias, e no relacionamento com outras organizações, resultando em vantagem competitiva no mercado (MARTINS et al., 2003).

Segundo a Associação Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (BRASSCOM), em 2016 o setor de Tecnologia da Informação e Comunicação – TIC em conjunto com o setor de Telecomunicações e com a produção de TI *in house* movimentou no Brasil cerca de R\$ 438 bilhões, representando 7% do Produto Interno Bruto (PIB) do país. Segundo o Índice de Desempenho de Categoria (IDC), o Brasil tem o maior mercado de TI da América Latina. Em termos globais, o país ocupa a décima posição com base na produção agregada de hardware, software e serviços de TI. A produção em TI em 2016 foi da ordem de R\$ 168 bilhões. Em 2016, os setores de TIC e de Telecom empregaram 1 milhão de profissionais e a TI empregou 630 mil

profissionais, totalizando 1,6 milhão de pessoas (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO, 2017).

A área profissional de tecnologia da informação é uma das mais dinâmicas e com velozes modificações. Assim sendo, observa-se uma demanda crescente por profissionais e administradores de sistema de informação na contemporaneidade; entre as 20 profissões de crescimento mais acelerado até 2020, cinco estarão relacionadas aos sistemas de informação (LAUDON; LAUDON, 2014). Essa área é caracterizada por profissionais com diferentes cargos, funções e competências, os quais atuam em organizações de diferentes portes e setores da economia, como empreendedores, empresários, empregados ou prestadores de serviços, fazendo uso da tecnologia como meio de gerar produtos e/ou serviços.

Esses profissionais são responsáveis por planejar, desenvolver e dar suporte a toda infraestrutura tecnológica e de informação da organização e, ainda, trabalham em centros de tecnologia, que empregam desenvolvedores para internet, programadores de computadores, analistas de sistemas, operadores de computadores, especialistas em redes, segurança de informação e em área funcionais, oferecendo todo o suporte tecnológico para a organização (STAIR; RAYNOLDS, 2010). Para conseguir desenvolver essas atividades, esses profissionais precisam, além de diversas competências da área específica de tecnologia, competências administrativas, como por exemplo, utilização dos itens emergentes de hardware e software para tornar as organizações mais eficientes e efetivas, aumentar a proximidade com os clientes e fornecedores, melhorar a tomada de decisão das organizações através dos sistemas de informações, obter vantagens competitivas e assegurar a sobrevivência da organização. Logo, nessa área o profissional precisa de domínio de banco de dados, no que diz respeito ao projeto, implantação e gestão (LAUDON; LAUDON, 2014).

Para Loogman, Umarik e Vilu (2004) as empresas tendem a exigir dos profissionais de tecnologia da informação alto grau de flexibilidade, conhecimento e mobilidade, capacidade de lidar com mudanças de empregador, de horários, de ambiente de trabalho, de tarefas, de localização, além de habilidades de resolução de problemas e pensamento criativo. Essas exigências das organizações para os profissionais de TI favorecem um perfil de carreira congruente para jovens profissionais, que possuem um alto nível de independência e flexibilidade de carreira, mas apresentam maiores dificuldades para profissionais que estão há mais tempo no mercado de trabalho e com suas famílias estruturadas, em razão de todas atuais exigências.

Os profissionais de TI frequentemente se enquadram numa configuração de carreira tratada como autodirigida. Muitos dos profissionais de tecnologia da informação trabalham como profissionais liberais, e mesmo quando são empregados, prestam serviços em diferentes empresas ou para diferentes empresas. Sendo assim, possuem maior flexibilidade de carreira e menor estabilidade. Muitos profissionais desta área desenvolvem vínculos diferenciados de atuação, investindo energia em direções que configuram a carreira que pretendem construir, sendo dentro de uma organização ou autônoma (SILVA, 2013). Diante disso, destaca-se a relevância social da presente pesquisa de investigar o processo de construção de carreira desses profissionais. Como aborda Ribeiro (2011), os novos modelos de carreiras implicam em uma individualização da trajetória profissional, com foco em autogestão e autonomia, tanto na condução como no desenvolvimento da carreira, sendo possível em apenas determinados grupos de trabalhadores, como por exemplo, profissionais de tecnologia da informação.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa científica é uma atividade voltada para a solução de problemas, sendo esta considerada como fundamental para a compreensão dos fenômenos. Para Marconi e Lakatos (2010, p. 43), a pesquisa científica é considerada como “[...] um procedimento formal com método de pensamento reflexivo e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”, ou seja, é uma forma para viabilizar respostas aos problemas propostos.

Dessa forma, a pesquisa científica prima pela utilização de métodos e técnicas entendidos como procedimentos metodológicos. O método delinea a forma como a pesquisa científica é conduzida, a fim de evitar futuros erros e fornecer subsídios para decisões, com vista a atingir um objetivo. A técnica na pesquisa científica condiz à parte prática, a capacidade de utilizar os procedimentos e processos formulados no método (MARCONI; LAKATOS, 2010).

Sendo assim, nesta seção será descrito o caminho percorrido para atingir os objetivos de pesquisa, sendo expostos a seguir, então, a caracterização do estudo, os participantes, os instrumentos de coleta de dados, as considerações éticas e a análise dos dados.

1.7 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

Em relação aos objetivos propostos, esta pesquisa se configura como descritiva, pois visa delinear o contexto em estudo. A pesquisa descritiva tem como finalidade a descrição das características de determinada população ou fenômeno de forma detalhada, para se desvendar as relações existentes (GIL, 1999). Busca compreender as características de determinados fenômenos através da descrição de suas propriedades e de como se manifestam (SAMPIERE; COLADO; LUCIO, 1994).

No que se refere à abordagem do problema, esta pesquisa apresenta aspectos qualitativos, uma vez que visa investigar a compreensão que profissionais da área de tecnologia da informação possuem sobre a construção de suas carreiras, tendo como base suas narrativas de carreira, os sentidos que os participantes atribuem ao seu processo de vida no mundo do trabalho, desde a escolha profissional até as expectativas de carreira. De acordo com Figueiredo (2004, p. 107), as pesquisas que enfatizam aspectos qualitativos “[...] trabalham com dados não quantificáveis, coletam e analisam materiais pouco estruturados e

narrativos, que não necessitam tanto de uma estrutura”. Para Minayo (2001, p. 22), a pesquisa que se utiliza do aspecto qualitativo:

[...] responde a questões particulares. Ela se preocupa, nas Ciências Sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com um universo de significações, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos, que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Sendo assim, a pesquisa qualitativa busca compreender, interpretar e/ou explicar um fenômeno, não se propondo a tornar a conclusão amplamente válida, pois considera os fenômenos analisados dentro de uma ótica subjetiva, compreendendo o indivíduo de maneira complexa e de difícil categorização (SIEBRA, 1999/2000).

A justificativa para utilização nesse aporte metodológico é devido a concepção de carreira como um processo psicossocial (RIBEIRO, 2014) utilizada na fundamentação teórica da presente pesquisa. A partir dessa metodologia é possível explorar e compreender detalhadamente as narrativas dos sujeitos acerca da construção de suas carreiras. Assim sendo, a pesquisa gira em torno de como “as pessoas entendem, constroem e agem em relação aos desafios e oportunidades gerados pelas experiências de trabalho contemporâneo” (BLUSTEIN; SCHULTHEISS; FLUM, 2004, p. 424).

A partir da análise da construção de carreira dos indivíduos esse procedimento metodológico possibilita a organização espaço-temporal dessas experiências, através de uma representação de linha do tempo, como também, a descrição dos eventos vivenciados e os significados que os próprios sujeitos relacionam a sua trajetória. Deste modo, conforme os sujeitos contam suas histórias e as descrevem, os sujeitos buscam elaborar sínteses que justifiquem as suas escolhas para que sejam legitimadas socialmente (RIBEIRO, 2014). A partir disso, foi possível alcançar o objetivo central desta pesquisa, que foi compreender a construção de carreira dos profissionais da tecnologia da informação.

Para o desenvolvimento dessa pesquisa foram utilizados estudos de casos múltiplos. De acordo com Oliveira Netto (2008, p. 30), o estudo de caso é um “[...] procedimento de pesquisa que investiga um fenômeno dentro do contexto local, real e especialmente quando os limites entre o

fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”. Esse procedimento tem por finalidade entender ‘como’ e ‘por que’ as coisas funcionam, visando o aprofundamento do objeto em estudo (YIN, 2015).

Para Yin (2015) o estudo de caso é adequado para examinar acontecimentos contemporâneos, pois busca entender os fenômenos dentro do contexto de vida real sob a perspectiva holística, o que se enquadra como técnica adequada para este estudo e a caracteriza como estudo de casos múltiplos. Dessa forma, ao realizar a investigação qualitativa, que visa entender os fenômenos sociais complexos contribuindo para o conhecimento dos fenômenos individuais e grupais (YIN, 2015), pode-se examinar a construção de carreira de profissionais da área de TI.

1.8 PARTICIPANTES

Os participantes dessa pesquisa foram oito profissionais da área da tecnologia da informação com idade entre 20 a 35 anos, que cursam ou já tenham concluído o ensino superior em cursos na área da tecnologia - engenharia da computação, ciência da computação, sistemas da informação, análise e desenvolvimento de sistemas, gestão em tecnologia da informação e tecnologias da informação e comunicação - com no mínimo 3 anos ininterruptos de atuação na área de tecnologia da informação (TI), que no momento da pesquisa estivessem trabalhando na área, como empregados, prestadores de serviço autônomos ou empresários, na região da grande Florianópolis¹ - Santa Catarina. Para não restringir os sujeitos da pesquisa, *a priori* não houve delimitação por sexo, classe econômica, escolaridade dos pais, renda familiar e outros dados das esferas da vida do sujeito que interferem em sua carreira. Cabe informar que, em função do cronograma da pesquisa e para o atendimento de todos os critérios de inclusão para participação estabelecidos considerou-se oito indivíduos um número adequado de participantes para desenvolvimento do estudo de casos múltiplos.

A escolha dos participantes foi pelo procedimento *snowball*, conhecido como ‘bola de neve’. Segundo Baldin e Munhoz (2011, p. 332), “essa técnica é uma forma de amostra não probabilística utilizada

¹ A região metropolitana da Grande Florianópolis, instituída pelo art. 1º da Lei Complementar n.º 636, de 09 de setembro de 2014, é constituída pelos Municípios de Águas Mornas, Antônio Carlos, Biguaçu, Florianópolis, Palhoça, Santo Amaro da Imperatriz, São José, São Pedro de Alcântara e Governador Celso Ramos. (SANTA CATARINA, 2014).

em pesquisas sociais, onde cada participante do estudo indica novos participantes [...] e, assim sucessivamente, até que seja alcançado o objetivo proposto”. Para garantir diversidade dos participantes e evitar a tendenciosidade na pesquisa, foi solicitado para cada participante que não indicasse profissionais da mesma empresa de atuação. Como alguns participantes não possuíam outros profissionais para indicar, foi utilizado também a escolha de amostragem de forma *intencional* ou *típica* (LAVILLE; DIONE, 1999), na qual se pressupõe a escolha de casos julgados exemplares ou típicos da população alvo do estudo, no caso da presente pesquisa, para acessar os primeiros participantes foi utilizada a rede de contatos da pesquisadora. Em seguida, cada participante indicava outros profissionais de TI que pudessem fazer parte da investigação, considerando os critérios delimitados para a seleção dos participantes, com objetivo de obter um maior cuidado na seleção em busca de profissionais da área da tecnologia da informação com diferentes trajetórias de carreiras.

Quadro 4 - Resumo dos participantes

Indivíduo	Idade	Sexo	Escolaridade	Curso de Formação	Tempo de Atuação em TI
A	35 anos	M	Pós-graduado	Sistemas da Informação	18 anos
B	35 anos	M	Pós-graduado	Sistemas da Informação	13 anos
C	33 anos	M	Pós-graduado	Sistemas da Informação	14 anos
D	28 anos	M	Graduado	Ciência da Computação	8 anos
E	32 anos	M	Graduado	Análise de Sistemas	8 anos
F	27 anos	M	Cursando	Análise de Desenvolvimento de Sistemas	4 anos
G	32 anos	M	Cursando	Sistemas da Informação	18 anos
H	35 anos	M	Pós-graduando	Gestão da Tecnologia da Informação	10 anos

Fonte: Elaborado pela autora.

1.9 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados desta pesquisa foi utilizado como instrumento a entrevista narrativa. Esta escolha se deu em função dos objetivos específicos que se referem à compreensão de profissionais da área de tecnologia da informação sobre suas escolhas profissionais, sentidos e expectativas de carreira, por meio de suas narrativas.

A entrevista narrativa tem em vista uma situação que encoraje e estimule um entrevistado a contar a história sobre algum acontecimento importante de sua vida e do contexto social. A ideia principal dessa modalidade de entrevista é reconstruir acontecimentos sociais a partir da perspectiva dos informantes, tão diretamente quanto possível. Sendo considerada uma forma de entrevista não estruturada, de profundidade, com características específicas. O esquema de narração do entrevistado substitui o esquema de perguntas-respostas utilizado com mais frequência em entrevistas estruturadas. O pressuposto subjacente é que a perspectiva do entrevistado se revela melhor nas histórias onde o informante está usando sua própria linguagem espontânea na narração dos acontecimentos (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2002).

As narrativas combinam histórias de vida a contextos sócio-históricos, e revelam experiências individuais, podendo desvendar as identidades dos indivíduos e as imagens que eles têm de si mesmos, assim como as narrativas abordam sobre os fenômenos sócio-históricos enraizados nas biografias. Dessa forma, os objetivos das entrevistas narrativas são reconstruir a história de vida do informante e compreender os contextos em que essas biografias foram construídas, descrevendo assim, os fatores que produzem mudanças e motivam as ações dos informantes (MUYLAERT et al., 2014).

Como também aborda Mueyart et al. (2014), as entrevistas narrativas se caracterizam com a intenção de transmitir conteúdos em profundidades, a partir das quais emergem experiências, histórias de vida e contexto social. Então,

as narrativas são consideradas representações ou interpretações do mundo e, portanto, não estão abertas a comprovação e não podem ser julgadas como verdadeiras ou falsa, pois expressam a verdade de um ponto de vista em determinado tempo, espaço e contexto sócio histórico. (CLANDININ; CONNELLY, 2000, p. 195).

Acrescentam também Clandinin e Connelly (2000) que a narrativa possibilitada pela entrevista pode se tornar o melhor veículo para a compreensão das vivências dos indivíduos em questão, possibilitando ao pesquisador o contato com seus sentimentos, crenças, representações, valores e opiniões. A partir disso entende-se que a entrevista narrativa é a forma mais congruente para presente pesquisa que tem como objetivo geral de investigar as narrativas sobre a construção de carreira dos profissionais de TI.

Segundo Jovchelovitch e Bauer (2002), a entrevista narrativa se processa através de quatro fases: ela começa com a iniciação, move-se através da narração e da fase de questionamento e termina com a fase da fala conclusiva, conforme demonstrado no quadro 5:

Quadro 5 – Fases da entrevista narrativa

Fases	Regras
Preparação	Exploração do campo Formulação de questões exmanentes
1. Iniciação	Formulação do tópico inicial para narração Emprego de auxílios visuais
2. Narração central	Não interromper Somente encorajamento não verbal para continuar a narração Esperar para os sinais de finalização (“coda” - clara identificação)
3. Fase de perguntas	Somente “Que aconteceu então? ” Não dar opiniões ou fazer perguntas sobre atitudes Não discutir sobre contradições Não fazer perguntas do tipo “por quê? ” Ir de perguntas exmanentes para imanentes
4. Fala conclusiva	Parar de gravar São permitidas perguntas do tipo “por quê? ” Fazer anotações imediatamente depois da entrevista

Fonte: Jovchelovitch e Bauer (2002, p. 97).

Dessa forma, a coleta de dados da presente pesquisa está de acordo com a proposta epistemológica da mesma, na perspectiva de identificar a compreensão dos profissionais da área de TI sobre a construção de suas carreiras, sendo assim, investigando os aspectos que interferem na carreira psicossocial do profissional de TI, como também, partindo do olhar socioconstrucionista do entender o indivíduo a partir de um contexto sócio histórico.

Antes de iniciar a coleta das entrevistas, após aprovação do comitê de ética foram realizadas três entrevistas pilotos para verificar assertividade e coerência nas perguntas iniciais elaboradas para a realização das entrevistas, com o objetivo de verificar se a estruturação atingia os objetivos da presente pesquisa. Após as entrevistas pilotos e ajustamento das questões abertas para as entrevistas, conforme exposto no Apêndice A, deu-se início a coleta de dados.

As entrevistas foram realizadas a partir do agendamento prévio de acordo com o dia e horário escolhido de preferência de cada participante. A coleta de dados foi realizada nas empresas onde atuam os participantes da pesquisa ou em uma sala privada da Universidade Federal de Santa Catarina, sendo que, esses locais garantiram um ambiente adequado para a realização da entrevista. As entrevistas possuíram duração aproximada de 30 a 80 minutos, e foram gravadas, mediante a aprovação do participante, para a posterior transcrição em sua totalidade.

1.10 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Após a qualificação do projeto de mestrado a presente pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina (CEPSH/UFSC) para devida apreciação e aprovação. A presente pesquisa pautou-se nos preceitos éticos estabelecidos pela resolução 466/2012 (BRASIL, 2012), que visa regulamentar os procedimentos éticos de pesquisas realizadas com seres humanos nas ciências humanas e sociais.

Após o parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa a pesquisadora iniciou o processo de coleta de dados e demais procedimentos de pesquisa. Em relação aos sujeitos, os participantes que concordarem em participar assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B), que formaliza os objetivos e procedimentos de pesquisa, garantido o sigilo de informações e sua participação voluntária. Nesse documento, também está concebida a autorização para gravação da entrevista em áudio e assegura que o sujeito pode desistir da pesquisa em qualquer momento, mesmo que já tenha se submetido a coleta de dados, conforme mostra o Apêndice B. Os participantes que desejaram devolutiva da pesquisa, informaram seus e-mails para que posteriormente seja feito o envio de cópia eletrônica da dissertação.

Essa pesquisa aborda temáticas que envolvem lembranças anteriores ou acontecimentos atuais, alterações de pensamentos advindos de reflexões sobre comportamentos, satisfação com a carreira e consigo

próprio, sendo assim, dentre os riscos que podem ser esperados, mesmo que em frequência mínima, são cansaço e aborrecimento ao responder a entrevista, desconforto ou constrangimento ao relatar percepções de si e dos outros e alterações na autoestima. Dessa forma, a pesquisadora colocou-se à disposição para acolhimento psicológico inicial, podendo realizar encaminhamentos para profissionais que façam atendimento a baixo custo, caso necessário. Também foi garantido aos participantes indenização em função de algum dano gerado pela pesquisa e o ressarcimento por eventuais despesas geradas pela participação na mesma.

4.5 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados desta pesquisa foram submetidos ao procedimento de análise da narrativa, com base em Schütze (1983), que propõe seis etapas para o processo de análise das narrativas, conforme apresenta o quadro 6:

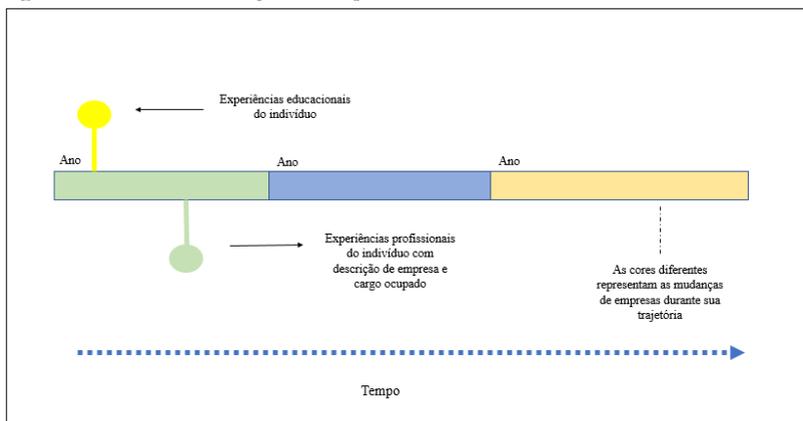
Quadro 6 - Etapas para o processo de análise das narrativas

Primeira Etapa	Realizar uma descrição detalhada de alta qualidade do material verbal adquirido na entrevista.
Segunda Etapa	Realizar uma divisão do texto em material indexado e não indexado. Sendo consideradas como proposições indexadas quando a narrativa possui uma referência concreta a “quem fez o que, quando, onde e por quê”, enquanto as proposições não-indexadas vão além dos acontecimentos e expressam valores, juízos e toda forma de uma generalizada “sabedoria da vida”, podendo ser tanto descritivas como argumentativas.
Terceira Etapa	A partir dos componentes indexados do texto analisar o ordenamento dos acontecimentos para cada indivíduo, sendo considerada como as trajetórias.
Quarta Etapa	As dimensões não-indexadas do texto são investigadas como “análise do conhecimento”, sendo assim, aquelas opiniões, conceitos e teorias gerais, reflexões e divisões entre o comum e incomum são a base sobre a qual se reconstruem as teorias operativas. Sendo comparadas com os elementos da narrativa, pois, representam o auto-entendimento do informante.
Quinta Etapa	Agrupamento e comparação entre as trajetórias individuais.
Sexta Etapa	Comparar e estabelecer semelhanças existentes entre os casos individuais permitindo assim a identificação de trajetórias coletivas.

Fonte: Jovchelovitch e Bauer (2002, p. 97).

O primeiro passo na análise da narrativa foi a conversão dos dados através da transcrição das entrevistas gravadas. Para realização da segunda etapa da análise o conteúdo adquirido no campo foi separado em conteúdo indexado e não-indexado como o autor sugere. Na terceira etapa o conteúdo indexado será representado nesta pesquisa com a ilustração de uma linha do tempo da trajetória profissional do indivíduo, como também, uma breve descrição dos conteúdos indexados representados na linha do tempo, conforme representado na figura 1.

Figura 1 - Linha do tempo da trajetória de carreira dos indivíduos



Fonte: Santos (2017).

Na quarta etapa, o material não-indexado, para melhor compreensão, foi analisado com auxílio de categorias *a priori* e *a posteriori* atribuindo-lhes significados voltados para entendimento de carreira psicossocial e relacionando-os com o referencial teórico conforme os objetivos específicos dessa pesquisa: a) caracterizar o processo de escolha profissional de profissionais da área de TI; b) descrever os sentidos atribuídos por profissionais da área de TI às suas trajetórias de carreiras e c) identificar as expectativas de carreira de profissionais de TI. Na quinta etapa encontra-se o agrupamento e comparação entre as trajetórias individuais, para então, na sexta etapa, comparar e estabelecer as semelhanças e diferenças existentes entre os casos individuais permitindo a identificação de trajetórias de carreira coletivas.

No quadro 7, estão representadas as categorias e subcategorias criadas *a priori* e *a posteriori* para análise das narrativas.

Quadro 7 - Categorias a priori e a posteriori e Subcategorias para análise de conteúdo não-indexado

Categoria	Subcategoria
Escolha Profissional (<i>a posteriori</i>)	Característica do Curso
	Questões Vocacionais
	Influências Sociais
	Experiência Prévia
	Mercado de Trabalho
	Retorno Financeiro
Sentidos atribuídos a construção de carreira (<i>a priori</i>)	Competência Técnica e Funcional
	Competência Administrativa e Geral
	Autonomia e Independência
	Segurança e Estabilidade
	Criatividade Empreendedora
	Dedicação a uma causa
	Desafio puro
	Estilo de vida
Expectativas de Carreiras (<i>a posteriori</i>)	Desenvolvimento Financeiro
	Desenvolvimento em Organizações
	Desenvolvimento Profissional
	Desenvolvimento Pessoal
	Sem planejamento de desenvolvimento

Fonte: Elaborado pela autora.

Para melhor compreensão do leitor, a seguir será apresentada uma breve explanação sobre as categorias e subcategorias elaboradas a *priori* e a *posteriori* para análise da presente pesquisa.

A categoria escolha profissional criada a *posteriori* tem como objetivo responder o seguinte objetivo específico: a) caracterizar o processo de escolha profissional de profissionais da área de TI. A partir disso, foram criadas subcategorias para análise do processo de escolha dos indivíduos investigados. Começando por características do curso, que dizem respeito a possíveis influências na escolha profissional, como por exemplo, qualidade do corpo docente e serviços de infraestrutura do curso, ser faculdade pública ou privada, distância da faculdade escolhida da residência e facilidade de acesso, curso ser integral, diurno, vespertino ou noturno, obter mais facilidade de passar no vestibular em uma determinada área ou curso, como também, o curso facilitar disponibilidade para trabalhar durante a formação, entre outras características. As questões vocacionais referem-se à autopercepção do indivíduo sobre suas aptidões, interesses específicos, gostos, habilidades, competências, valores pessoais que direcionam na escolha de uma

profissão, como por exemplo, uma fala no sentido de a escolha para a área de tecnologia da informação ser justificada por ter gosto e afinidade com números e lógicas. Já as influências sociais englobam modelos sociais ou interferências no agir ou pensar provenientes de outras pessoas, como por exemplo, influências dos pais, familiares, amigos ou cônjuges para escolha profissional, ou também, referência de uma profissional de determinada área que tem como admiração e utiliza disso para sua escolha. Já a subcategoria de experiência prévia, como próprio nome sugere, refere-se ao indivíduo já possui experiência prévia na área, já está no mercado de trabalho atuando na área de alguma forma e buscar sua formação a partir disso, para complementar sua trajetória de carreira na área. Na subcategoria mercado de trabalho entende-se como a escolha profissional sofreu influência pela oferta e demanda da área no mercado de trabalho, com isso realiza-se a escolha da formação com olhar para o que tem mais possibilidades e ofertas no mercado de trabalho atual. Em um mesmo viés, compreende-se o retorno financeiro a partir do que o indivíduo imagina que será o retorno financeiro que determina área pode fornecer após sua formação.

Em congruência com a fundamentação teórica e objetivo dessa pesquisa, foi investigado os sentidos atribuídos a construção de carreira dos profissionais da área da tecnologia. No que se refere aos sentidos, entende-se sentido como “uma produção pessoal decorrente da apreensão individual dos significados coletivos, nas experiências cotidianas” (TOLFO et al., 2005, p. 10), corrobora ainda, Bendasolli (2009) que os sentidos são decorrentes de uma experiência individual e subjetiva, sendo baseado nos significados coletivos. Diante disso, a categoria sentidos atribuídos à construção de carreira tem com intuito de responder o seguinte objetivo específico da pesquisa: b) descrever os sentidos atribuídos por profissionais da área de TI às suas trajetórias de carreiras.

Para auxiliar no processo de criação das subcategorias relacionadas aos sentidos atribuídos à construção de carreira foram utilizadas como inspiração as âncoras de carreira desenvolvida por Edgar H. Schein (1978), considerando-se assim, categorias *a priori*. As âncoras de carreira têm como objetivo a identificação dos valores, motivações e competências que estão no topo de uma hierarquia pessoal do indivíduo, estabelecendo a definição de uma âncora de carreira prioritária para cada sujeito. Para a presente pesquisa foi utilizada essa referência com intuito de buscar classificar de uma forma mais clara a singularidade da autopercepção que os indivíduos apresentam em suas narrativas sobre os sentidos atribuídas as mesmas, através de seus valores, seus significados, suas motivações e suas competências. (SCHEIN, 1978).

A partir disso então, a primeira subcategoria é a denominada como competência técnica e funcional, que são pessoas tecnicamente ancoradas que se comprometem com uma carreira de especialização, ou seja, em busca de se tornar especialista em um determinado assunto, como também, buscam trabalhos desafiadores, querem testar o conhecimento e a habilidade que possuem em sua área de atuação específica. Já a competência administrativa geral diz respeito ao indivíduo que tem como objetivo atingir o mais alto nível de responsabilidade na organização em busca de conseguir a função de gerência geral. No que se refere à subcategoria de autonomia e independência, o indivíduo busca uma maior independência, com intuito de impor suas próprias condições dentro do mundo do trabalho, apresentando assim, um sentimento de ser dono do seu próprio destino, realizando as coisas do seu jeito, com isso, buscando organizar a vida profissional em torno de trabalhos que proporcionem mais escolha e poder de decisão. Na subcategoria segurança e estabilidade, enquadram-se indivíduos que precisam sentir-se seguros no âmbito profissional. Através disso, buscam maior previsibilidade do futuro, estabilidade financeira com empregos estáveis, com bons planos de aposentadoria e reputação da organização e isso irá guiar sua trajetória. Por outro lado, a subcategoria criatividade empreendedora aponta um indivíduo que busca a criação de novos negócios e organizações. Para isso, retrata um espírito empreendedor, uma necessidade de criatividade artística e uma necessidade de estabelecer ou reestruturar negócios próprios, ou seja, uma motivação para criação de negócios. A subcategoria dedicação a uma causa expõem que indivíduos são orientadas por um desejo de imprimir seus valores no seu trabalho. Sendo assim, voltam-se para os valores e se dedicam a causas mais do que aos seus talentos e competências, mostrando assim, uma ideologia de contribuir para um mundo melhor por meio do seu trabalho. Outrossim, a subcategoria desafio puro que considera que o indivíduo define sucesso como a superação de obstáculos impossíveis ou como a capacidade de solucionar problemas insolúveis. Apresenta-se, também, uma necessidade de sentir que pode conquistar qualquer coisa e sua trajetória volta-se para superar desafios cada vez maiores. Por fim, a subcategoria estilo de vida refere-se a indivíduos que buscam encontrar uma forma de integrar todas as suas necessidades, sendo elas, individuais, de ordem familiar, social e de carreira. Esses indivíduos podem ser altamente motivados por seu trabalho, mas para isso precisa integra-se com suas vidas como um todo, sendo assim muito importante a flexibilidade no âmbito profissional (SCHEIN, 1978).

A categoria expectativas de carreira, com criação a posteriori, tem objetivo de responder o seguinte objetivo específico da presente pesquisa: c) identificar as expectativas de carreira de profissionais de TI. Para isso, criou-se algumas subcategorias, como, desenvolvimento financeiro, desenvolvimento em organizações, desenvolvimento profissional e desenvolvimento pessoal.

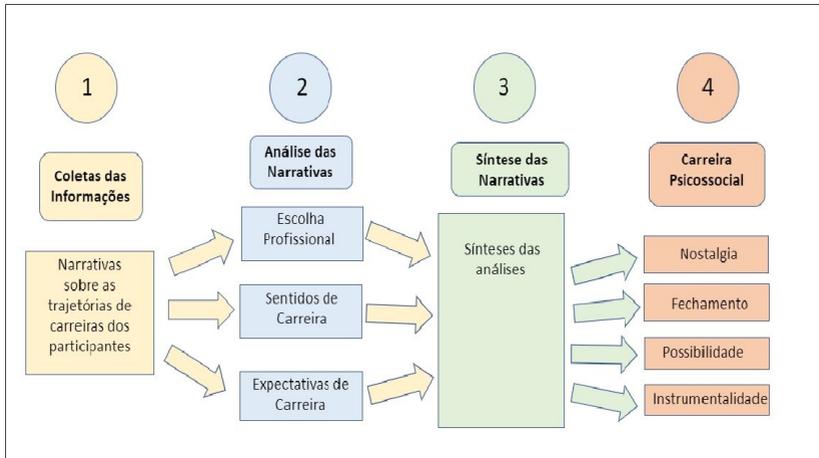
No que se refere à subcategoria de desenvolvimento financeiro compreende-se que as expectativas de carreira dos indivíduos estão voltadas ao objetivo de conquistar ou adquirir maior desenvolvimento financeiro na sua trajetória de carreira. O desenvolvimento em organizações corresponde à expectativa de crescimento e desenvolvimento dentro de uma organização, ou seja, crescimento de cargos e competências dentro de uma organização específica, mas também, de contribuir para o desenvolvimento da própria organização, para que assim, o indivíduo tenha a oportunidade de crescer e se desenvolver com a organização. Já o desenvolvimento profissional volta-se para o crescimento profissional, sem necessariamente depender de uma organização específica para expectativa de crescimento, mas sim, voltado para sua profissão ou ocupação ou até mesmo para o empreendedorismo. O desenvolvimento pessoal compreende que a expectativa de carreira do indivíduo faz parte um desejo pessoal ou um estilo de vida associado a sua trajetória de carreira, como por exemplo, ter expectativas de carreira de ter maior flexibilidade de horários, maior liberdade, mais qualidade de vida no mundo do trabalho, menor carga horária de trabalho e mais tempo em sua rotina para estar presente com sua família ou fazer outras atividades de lazer. E por fim, na subcategoria sem expectativa de carreira, o próprio nome já faz o entendimento, sendo que o indivíduo em sua narrativa não apresenta uma expectativa clara ou até mesmo discorre em sua narrativa a ausência de expectativa de carreira.

Para conseguir atingir o objetivo geral dessa pesquisa de compreender a construção de carreira dos profissionais de TI foi articulado a análise das três categorias: escolha profissional, sentidos atribuídos à construção de carreira e expectativas de carreira. A partir dessa análise, foram corroborados os dados obtidos na pesquisa com as produções discursivas apresentadas por Ribeiro (2014), que são os discursos narrativos de carreira: nostalgia, fechamento, possibilidade e instrumentalidade. Para diante disso, conseguir ter elementos para compreender sobre a construção de carreira de cada indivíduo investigado na presente pesquisa.

As análises das informações obtidas na pesquisa orientadas pelas três categorias apresentadas anteriormente proporcionaram a

aproximação das narrativas dos participantes com os discursos narrativos de carreira propostos por Ribeiro (2014), a saber: nostalgia, fechamento, possibilidade e instrumentalidade. Assim sendo, a figura 2 apresenta, graficamente, as quatro etapas de análise por meio das quais a presente investigação foi desenvolvida.

Figura 2 – Etapas da análise



Fonte: Elaborado pela autora.

A próxima sessão expõem a apresentação e a análise dos resultados obtidos com cada participante da pesquisa, individualmente.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Após uma breve descrição dos indivíduos participantes e método de análise utilizado dessa pesquisa, far-se-á uma apresentação individual da trajetória de cada profissional entrevistado com o foco em sua narrativa, começando por sua apresentação, seguindo com apresentação da análise dos assuntos indexados através da ilustração da sua linha do tempo e descrição dos dados apresentados na ilustração.

Em seguida, será apresentada a análise dos assuntos não-indexados separados por categorias e subcategorias a priori e a posteriori conforme explicitado anteriormente. Cabe ressaltar que nem todas as subcategorias serão apresentadas em todos os indivíduos, mas sim, apenas aquelas que aparecem na narrativa do mesmo.

Finaliza-se essa seção com a síntese individual apresentando a compreensão da carreira psicossocial de cada indivíduo, conforme o referencial teórico desta pesquisa sugere. Em seguida encontram-se o agrupamento dos dados não-indexados, para então, comparar e estabelecer as semelhanças existentes entre os casos individuais a identificação de trajetórias de carreira coletivas.

4.1 CONSTRUÇÃO DE CARREIRA DE CADA PROFISSIONAL INVESTIGADO

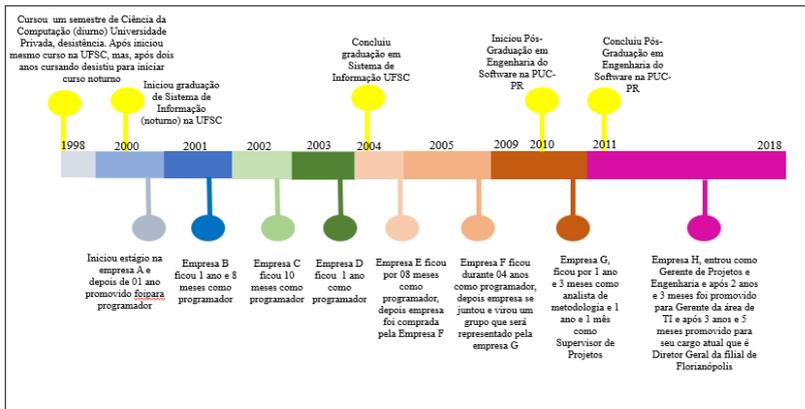
4.1.1 Apresentação do Indivíduo A

Sexo masculino, com 35 anos, natural de Florianópolis, seu pai (falecido) era médico e fiscal do trabalho, já sua mãe é professora e empresária. Casado, sua esposa possui ensino superior completo na área de tecnologia da informação e atuação como analista de qualidade e negócios. Tem dois filhos com idades de 11 anos e 1 ano, reside com sua esposa e seus dois filhos em Florianópolis.

É formado em Sistemas da Informação pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e possui pós-graduação em Engenharia de Software pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Atualmente é diretor geral de uma empresa de tecnologia de Florianópolis, atuando diretamente com a área da tecnologia da informação apenas como supervisão do setor. Ademais, o indivíduo possui em torno de dezoito anos de experiência na área de tecnologia da informação.

4.1.1.1 Linha do tempo

Figura 3 - Linha do tempo da trajetória de carreira do indivíduo A dentro da área da tecnologia da informação



Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme representado, os dados indexados na figura 3, no que se refere à trajetória de formação, o indivíduo iniciou sua escolha profissional no ano de 1998, cursando Ciência da Computação na Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), mas o mesmo só fez um semestre e desistiu, alegou não gostar da didática do curso e da Universidade. Após, ficou um tempo fazendo cursinho para tentar ingressar no curso de medicina, mas não passou e acabou desistindo do mesmo. Então, resolveu voltar para o curso de Ciência da Computação diurno na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), mas cursou quatro semestres e desistiu. O indivíduo relata que o motivo da sua desistência foi em decorrência de desempenho insatisfatório no curso. No ano de 2000 surgiu a oportunidade de cursar Sistemas da Informação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e ele mudou de curso, pois considerou que Sistemas de Informação era um curso que mesclava teoria com a prática, sendo também um curso noturno, e com isso, conseguiria trabalhar e estudar desde a primeira fase da faculdade, facilitando seu desempenho dentro do curso. Então, no ano de 2004, concluiu seu curso de Sistemas de Informação na UFSC. Em 2010, após alguns anos sem estudar após a formação, a empresa que na época estava trabalhando apresentava amplo crescimento e precisava de alguém com um conhecimento específico da área de tecnologia. Diante disso, iniciou a pós-graduação em Engenharia de Software na Pontifícia Universidade

Católica do Paraná (PUC) e finalizou a formação no ano de 2011, com o intuito de se especializar e atender a demanda da organização.

No que se refere à trajetória profissional conforme representado na figura 3, o indivíduo iniciou sua trajetória profissional desde o início da graduação, começando por estágio e logo em seguida passando para função de programador, crescendo dentro da área e passando por algumas empresas. Conforme ilustrado na linha do tempo, o indivíduo passou por oito empresas durante 18 anos de experiência profissional na área. As primeiras sete empresas foram com menor tempo de empresa, com cargos mais técnicos. Diante das narrativas o indivíduo justifica essas trocas pelo motivo de receber melhores propostas profissionais e com maior visão de progressão em cada empresa. Nota-se que o indivíduo apresentou maior permanência em sua última e atual experiência, que iniciou na organização com cargo administrativo e gerencial, onde começou como gerente de projetos, depois migrou para gerente geral da área da tecnologia e atualmente exerce o cargo de diretor geral da filial da empresa em Florianópolis. Ele está na organização há sete anos.

4.1.1.2 Escolha Profissional do indivíduo A

Inicia-se a partir da escolha profissional a análise dos conteúdos não-indexados. A análise da escolha profissional começa a partir da saída do ensino médio para a primeira escolha profissional. Diante disso, faz parte da narrativa do indivíduo dentro da categoria escolha profissional as seguintes subcategorias: questões vocacionais, características do curso, influências sociais.

A primeira escolha profissional do indivíduo para a área de tecnologia da informação, far-se-á na subcategoria questões vocacionais, devido a sua escolha ser resultado da sua autopercepção sobre seus gostos e interesses, como o mesmo relata: *"Eu quando era pequeno gostava bastante de vídeo game assim, então, tipo, eu com 08 anos eu tive um dos primeiros vídeo games que vieram, ligava ainda na televisão preto e branco e aí eu fiz curso de datilografia, coisas bem arqueadas que hoje não se ouve mais falar (...) E, naquela época eu tive um computador bem antigo e eu trabalhava com um programa parecido com Excel que fazia controle de qualquer coisa que eu tivesse assim, por que eu gostava do uso de programação e era uma das poucas coisas que tinha para programar. Então, eu vejo que eu nasci antes de ter a tecnologia e eu me desenvolvi com a tecnologia."*

Importante ressaltar que mesmo com sua autopercepção sobre seus gostos e interesses, passou por um momento de dúvidas e influência social

na sua escolha profissional. Realizou sua primeira escolha dentro da área de seu gosto por tecnologia da informação, porém, no meio do caminho reavaliou e por algum momento refez sua escolha abandonando o curso de Ciências da Computação para estudar e tentar vestibular em medicina. Esse acontecimento em sua escolha profissional encontra-se na subcategoria influências sociais e justifica-se pelo fato do seu pai ser médico e insistir para o filho seguir carreira dentro da medicina também, conforme apresenta em sua narrativa: *"Meu pai era médico, me enchia o saco para fazer medicina e fiquei fazendo cursinho enquanto me decidia tentar medicina, aí eu fiquei em 11ª suplência e não fui chamado, "ainda bem", mas eu acho que eu gostaria de qualquer forma, mas eu gosto do que eu faço hoje, então não teria seguido essa carreira talvez"*.

Outra subcategoria presente no processo de escolha profissional do indivíduo analisado é sobre as características do curso. O mesmo relata diversas interferências a respeito dessa subcategoria que influenciaram na sua escolha de formação. Assim sendo, conforme exposto na linha do tempo, o indivíduo iniciou sua escolha profissional dentro da área de tecnologia da informação em uma universidade privada e acabou desistindo por não se adaptar à instituição e qualidade de ensino. Após, resolveu desistir do curso de Ciências da Computação e tentar vestibular para o curso de Medicina, conforme relatado no parágrafo anterior. Como não passou, resolve voltar para sua escolha inicial da área de tecnologia da informação para o curso de Ciências da Computação, porém, dessa vez em uma instituição federal. Mas após cursar quatro semestres e com baixo rendimento, surgiu o curso de Sistemas da Informação na instituição federal que já cursava (UFSC) e resolveu transferir o seu curso, principalmente pelo o fato do curso ser noturno e não integral, possibilitando conseguir trabalhar na área desde o primeiro semestre, como expõe em sua fala: *"(...)só que eu estava ainda muito em vida de festa assim sabe e não aproveita o tempo fora da universidade para outra coisa, então eu queria aproveitar melhor meu tempo, então, surgiu a oportunidade de fazer sistemas e eu fui para isso, comecei a estudar à noite e a trabalhar de dia, eu conseguia a trabalhar de dia aí comecei a fazer um monte de estágios, um atrás do outro."*

Com isso, pode-se observar como as interferências na sua escolha profissional em relação a subcategoria de características do curso influenciaram na escolha profissional do indivíduo analisado, destacando as seguintes questões: desejar instituição pública, qualidade de ensino da instituição e curso noturno para conseguir experiência profissional para contato com a prática desde o começo da formação.

Assim sendo, o indivíduo começou e finalizou o seu curso de Sistema de Informação na UFSC no ano de 2004 e seguiu dentro da sua escolha profissional na área de tecnologia da informação construindo uma trajetória profissional conforme será abordado no próximo subtópico.

4.1.1.3 Sentidos atribuídos à construção de carreira do indivíduo A

Ao analisar os sentidos atribuídos na construção de carreira do indivíduo obteve-se as seguintes subcategorias com maior relevância em sua narrativa: competência administrativa/geral, desafio puro e estilo de vida.

Iniciando pela subcategoria de competência administrativa/geral pode-se perceber que faz parte do sentido atribuído pelo indivíduo pelo fato de sua trajetória profissional ter sido construída em uma busca de cargos mais administrativos e gerenciais, onde inicia sua trajetória com função mais técnica de programador e ao passar do tempo alcança cargos mais administrativos, como atualmente exerce a função de diretor geral de uma organização, conforme também explicitado em sua ilustração da linha do tempo. O mesmo apresenta em sua narrativa essa trajetória: *“então, em 2013 eu comecei assumir o escritório assim, então, meu perfil como eu falei eu estava ok para todas as áreas eu gosto dessa variedade de coisas para fazer, então, eu comecei a pegar administrativa, depois parte financeira, depois de pessoas, me envolvia nos projetos e fazia a gestão de projetos também e teve até alguns casos que aprendi da tecnologia para poder ajudar o pessoal, que eu já tinha esse perfil, mas foi menos, foi algo mais pontual mesmo, aí hoje eu tenho uma equipe de gestão comigo me ajudando, tenho alguém que trabalha com a equipe de desenvolvedores, tem alguém que trabalha com outro perfil de desenvolvedor mais com perfil voltado pra web, tem uma equipe de qualidade de teste, tem uma equipe de gestão de projetos, uma administrativa, uma equipe de gestão de pessoas e uma equipe de gestão de infraestrutura, então, hoje eu estou trabalhando na área que mais precisa de ajuda”*. Nota-se a importância de ter desafios na sua trajetória profissional do indivíduo, sendo também, parte da subcategoria competência administrativa/gerencial, pois o desejo de possuir desafios em sua jornada de trabalho faz parte de um desejo de crescer e se desenvolver dentro da organização. Assim, destaca-se a necessidade de ter desafios, de fazer parte de um trabalho dinâmico, com troca de conhecimento e com pessoas engajadas com os desafios presentes na meio de trabalho, como o mesmo relata: *“eu gosto do que eu faço hoje, é dinâmico no volume que eu gosto que seja, eu gostaria que a empresa*

crecesse mais que daí eu vou pegando desafios novos, eu gosto de desafios novos assim (...) eu gosto de estar nesse ambiente que tem muita troca de conhecimento com gente que tem o que agregar independente do perfil e da história que a pessoa teve. Então, eu gosto de aprender coisas novas, de ter desafios novos".

É importante ressaltar que mesmo atualmente não exercendo a parte técnica da área de tecnologia da informação, o indivíduo relata que se considera como profissional de tecnologia da informação, pois todo seu conhecimento contribui para a organização por caracterizar-se como uma empresa de tecnologia, como também, para a realização das suas atividades gerenciais, como exemplifica: *"eu acho que eu estou inserido no mercado de TI e eu não me vejo fazendo o tipo de gestão que eu faço que não seja em uma empresa de tecnologia, eu acho que eu poderia me adaptar e que levaria algum tempo, mas seria razoavelmente difícil porque eu conheço muito das melhores práticas de mercado de excelência nessa área. Então, eu acredito que eu seria subutilizado em outras áreas e que funcionaria igual. Então nesse sentido eu me vejo como um profissional do mercado de TI, apesar de eu não desenvolver tecnologia necessariamente."*

Porém, o que fica evidenciado com mais destaque nos sentidos atribuídos na construção de carreira do indivíduo é a subcategoria de estilo de vida. O indivíduo demonstra em sua narrativa a necessidade de conseguir ter o estilo de vida que almeja como fator decisório dentro da trajetória profissional, sendo integrar todas as suas necessidades: individuais, de família, de carreira e sociais. Como o mesmo relata em sua narrativa: *"eu acho que tem o emprego que você trabalhar para ganhar dinheiro, tu tem que ter uma fonte de renda tu tem aquilo que tu sabe fazer e onde tu pode ganhar dinheiro, então tem as áreas que dão dinheiro, tem aquilo que tu sabe fazer, então aquilo que tu sabe fazer e que dá dinheiro, isso vai ser trabalho para você. E tem o que te faz feliz, então o que tu sabe fazer e te faz feliz acaba se tornando um hobby para ti e o que tu gosta e que dá dinheiro, mas não sabe fazer é um oportunidade que tu tem de se especializar (...) eu quero um carreira para mim, eu quero estar em um lugar onde eu ganhe dinheiro, mas meu objetivo de vida não é ficar rico é ter dinheiro para ter as coisas que eu quero ter, dar uma boa qualidade de vida para minha família e fazendo algo que eu sinta que sou útil e que eu sei fazer e que eu goste de fazer (...) eu teria dificuldade de só ter um trabalho hoje, tem que ser algo que eu goste de fazer também."* Como também acrescenta em outra parte do seu discurso durante a entrevista: *"eu acho que tem um balanço sabe, eu gosto bastante do trabalho, eu gosto do que eu faço, eu gosto de estar*

com minha família também, de viajar e fazer outras coisas. Então, se estou conseguindo balancear isso e ser razoavelmente feliz nos dois ambientes é o que eu quero. Ter uma vida equilibrada assim, eu acho que isso é o mais importante."

Diante disso, percebe-se que o sentido atribuído do indivíduo em sua construção de carreira envolve suas escolhas profissionais desde buscar desenvolver-se e crescer dentro das organizações almejando cargos ou funções mais administrativas e gerenciais, mesmo que não atuando diretamente com a parte técnica da área de tecnologia da informação. Todavia, é necessário a formação e conhecimento técnico para sua atuação hoje como diretor geral. Além disso, esse processo de migração da área técnica para área administrativa gerencial faz parte do sentido mais relevante que aparece em sua narrativa que é a busca por estilo de vida. Por exemplo, hoje o indivíduo está satisfeito e consegue ter um estilo de vida que deseja por estar em uma função gerencial, onde encontra os desafios que fazem parte dos seus sentidos na construção e, ao mesmo tempo, possui uma flexibilidade para obter seu estilo de vida. Pode-se dizer, que o sentido atribuído na construção de carreira do indivíduo está atribuído ao seu desejo de conquistar um estilo de vida e uma vida mais equilibrada no mundo do trabalho para conciliar com suas necessidades pessoais, como o tempo de qualidade com sua família.

4.1.1.4 Expectativas de Carreira do Indivíduo A

No que tange às expectativas de carreira do indivíduo entrevistado nota-se a relevância do desenvolvimento em organizações para as expectativas de carreira do mesmo. Nota-se em seu discurso a subcategoria desenvolvimento em organizações, diante do desejo de continuar em cargos gerenciais em busca de novos desafios, como mesmo relata: *"hoje eu entro em todas as áreas de alguma forma, se eu continuar tendo esse tipo de desafios no ambiente que eu estiver é isso que eu quero"*. Como também, a sua expectativa de carreira que envolve fazer o seu projeto da filial em Florianópolis dar certo, que hoje é de sua responsabilidade e, com isso, será um recompensa do seu trabalho ser concluído com sucesso, para assim, buscar um novo projeto, como apresenta em sua narrativa: *"pensando em um futuro de 03 a 05 anos, eu gostaria que essa unidade aqui ela tem uma meta de volume de gente para chegar, mas não só que a gente chegasse nessa meta de pessoas mas que chegasse lá com sustentabilidade, conseguindo manter nossa cultura, com turnover baixo e conseguindo fazer negócios no Brasil que é a cereja do bolo que está faltando para a empresa. E daí depois, eu vou reavaliar*

minha vida (...)". Acrescenta ainda na sua fala o desejo de continuar com cargos administrativos gerenciais em organizações, como demonstra sua narrativa: *"pretendo seguir como Diretor Geral aqui ou em outro lugar, não necessariamente nessa empresa, mas que seja uma empresa que onde os valores permitam que eu tenha esse tipo de atitude. Então, tem outras empresas aqui em Florianópolis ou fora mesmo que pensam de forma parecida e que seriam lugares onde eu poderia trabalhar também. Mas não são todas as empresas que eu gostaria de trabalhar."*

Percebe-se, então, que a expectativa de carreira do indivíduo está embasada na importância de continuar com uma progressão no seu desenvolvimento em organizações, sendo em um cargo administrativo gerencial.

4.1.1.5 Carreira Psicossocial do Indivíduo A

A análise da narrativa nas categorias anteriores, escolha profissional, sentidos atribuídos a construção de carreira e expectativas de carreira, auxiliam para compreender a construção do indivíduo por meio do referencial teórico de carreira psicossocial (RIBEIRO, 2014).

Ressalta-se que para o entendimento da carreira psicossocial do indivíduo precisa-se compreender o todo da narrativa do entrevistado e não apenas fragmentos de sua fala, pois nas conexões das narrativas pode-se observar o sentido para construção de carreira mediante a construção psicossocial do seu discurso no contexto geral da sua vida conforme já abordado no referencial teórico desta pesquisa.

Inicialmente o indivíduo apresentava uma narrativa que se aproximava da carreira nostalgia, voltado mais à estabilidade e com foco em sua organização, porém, esse olhar foi se transformando ao longo da sua entrevista ao analisar o discurso do indivíduo que não necessariamente necessita de uma estabilidade e um pertencimento a sua organização atual, mas sim, ser em um lugar que obtenha seus valores presentes na gestão e que goste do que faça, conforme já representado anteriormente com sua narrativa.

Diante disso, após análise do contexto geral do seu discurso, pode-se dizer que a carreira psicossocial do indivíduo se aproxima do discurso narrativo de carreira possibilidade. Mesmo que em seu discurso atual o entrevistado não apresentou necessariamente uma demanda de mudanças constantes na sua trajetória de carreira e abertura para o novo através de relações fluidas nas redes sociais, com uma preferência pela vida descontínua, instável e flexível dispersa nas redes sociolaborais, conforme sugere Ribeiro (2014). Porém, na sua linha do tempo percebe-

se que nas sete primeiras empresas obteve-se mudanças constantes em busca de um projeto de vida no trabalho, com um viés mais de carreira possibilidade. Todavia, atualmente está há sete anos na mesma organização construindo uma trajetória de carreira administrativa gerencial em uma constante estabilidade e em busca do seu desenvolvimento organizacional e da própria organização, apresentando semelhanças com a carreira nostalgia.

Entretanto, observa-se em seu discurso, uma estratégia de apropriação do futuro e principalmente um discurso de geração de sentido e de história de carreira por meio de um processo de criação contínua de projeto de vida (RIBEIRO, 2014), conforme exemplifica em sua fala: *“eu acho que tem um balanço sabe, eu gosto bastante do trabalho, eu gosto do que eu faço, eu gosto de estar com minha família também, de viajar e fazer outras coisas. Então, se estou conseguindo balancear isso e ser razoavelmente feliz nos dois ambientes é o que eu quero. Ter uma vida equilibrada assim, eu acho que isso é o mais importante.”*, como já apresentado considerando como estilo de vida do entrevistado.

Pode-se dizer que o indivíduo apresenta uma busca constante em sua construção de carreira de um projeto de vida, de um sentido para seu trabalho, como também a relevância do gostar do que faz, gostar do trabalho e da organização, e conseguir ter mais tempo para estar com sua família pela flexibilidade que o cargo atual lhe disponibiliza.

Considerando também, em sua trajetória de carreira suas mudanças de empregos devido a busca de um projeto de vida e um estilo de vida. Atualmente, ao mesmo tempo que o indivíduo possui uma estabilidade na organização, não é algo presente em sua narrativa como algo significativo para suas escolhas na trajetória profissional ou expectativas de sua carreira. A organização nesse contexto apresenta-se apenas como a possibilidade de fazer seu projeto de vida e seu sentido de carreira acontecer como uma forma de construção de vida no trabalho (RIBEIRO, 2014).

Sendo assim, por mais que na narrativa do indivíduo analisado existam fragmentos de discursos com um viés de carreira nostalgia, considera-se que a carreira do indivíduo se aproxima mais da carreira possibilidade, pelo fato de encontrar maiores elementos ao longo da sua trajetória e em sua narrativa que representam a busca por um projeto de vida no trabalho e a importância do estilo de vida no mundo do trabalho e para tomada de suas decisões no seu contexto de vida.

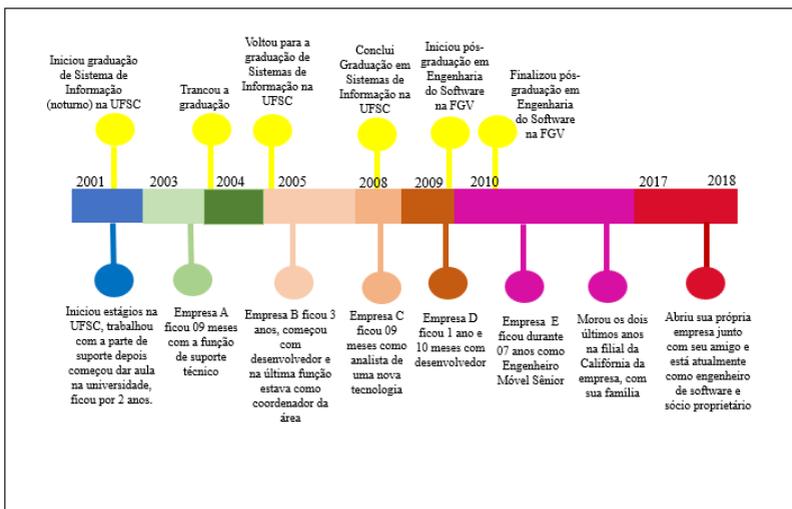
4.1.2 Apresentação do Indivíduo B

Sexo masculino, com 35 anos, natural de Florianópolis. Seu pai é engenheiro sanitário e sua mãe é bibliotecária. Casado, sua esposa possui ensino superior completo e exerce a função de administradora. Tem uma filha de 4 anos. Reside com sua esposa e sua filha em Florianópolis.

É formado em Sistemas da Informação pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e possui pós-graduação em Gerenciamento de Projetos pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Atualmente é Engenheiro de Software e sócio proprietário de uma empresa de tecnologia da informação. Totaliza em sua trajetória profissional até o momento treze anos de experiência e atuação na área da tecnologia da informação.

4.1.2.1 Linha do tempo

Figura 4 - Linha do tempo da trajetória de carreira do indivíduo B dentro da área da tecnologia da informação



Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme ilustrado na figura 4, no que se refere a análise dos conteúdos indexados a trajetória de formação do indivíduo iniciou sua escolha profissional cursando Sistemas da Informação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), mas no quarto semestre resolveu trancar para fazer um ano de cursinho preparatório e tentar o vestibular

para medicina, porém, não passou. Diante disso, resolveu retornar para a graduação de Sistemas de Informação e finalizar o curso. Concluiu a graduação em Sistemas de Informação na UFSC no ano de 2008. No ano de 2009 iniciou pós-graduação em Engenharia do Software na Fundação Getúlio Vargas (FGV) e concluiu no ano de 2010.

No que se refere à sua trajetória profissional, conforme ilustrado na linha do tempo, o indivíduo começou a atuar na área assim que iniciou a graduação. Nos dois primeiros anos realizou estágios como suporte técnico e lecionou em cursos básicos de informática na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Após esse período, ingressou na empresa A como suporte técnico e permaneceu na mesma apenas 9 meses, pois a empresa encerrou as atividades. Após esse período, o indivíduo resolveu trancar a graduação, conforme explicitado no parágrafo acima. Quando retornou para graduação de Sistemas da Informação conseguiu uma recolocação na empresa B onde ficou por 3 anos, iniciou como desenvolvedor e cresceu até cargo de coordenação da área de Tecnologia da Informação. O indivíduo relata que estava se sentindo estagnado na empresa B e resolveu aceitar uma nova proposta na empresa C para aprender uma nova tecnologia, na qual ficou por 9 meses como analista. Durante esse período, recebeu uma proposta da empresa D para atuar com essa mesma nova tecnologia, só que com remuneração mais alta, então aceitou e permaneceu na empresa D por 1 ano e 10 meses. Em 2010 resolveu aceitar a proposta de uma nova organização, com novas perspectivas de atuação e benefícios, exercendo a função de engenheiro móvel sênior, permanecendo por 7 anos, sendo que, nos últimos 2 anos solicitou transferência para trabalhar na filial da empresa na Califórnia, então, mudou-se com sua família. Porém, sua filha pequena e sua esposa sentiam muita falta da família nuclear no Brasil e com isso família resolveu voltar para o Brasil. Quando retornou, recebeu uma proposta de um amigo para abrir uma empresa própria em sociedade com ele. Diante disso, o indivíduo resolveu sair da organização e começar seu próprio negócio com seu amigo, no qual está atualmente atuando como engenheiro de software e sócio proprietário.

4.1.2.2 Escolha Profissional do Indivíduo B

A escolha profissional do indivíduo destaca-se pela importante relevância da subcategoria de características do curso, pois sua opção foi determinada por estratégia de escolha de qual curso possuía mais chances para passar no vestibular, como o mesmo relata em sua narrativa: *"eu prestei o vestibular no ano de 2000 quando me formei no terceiro ano do*

ensino médio, tinha que escolher, então pensei medicina eu sei que não vou passar e daí pensei assim, se eu colocar computação e sistemas eu acho que tenho mais chances e de repente é uma coisa legal, vamos ver como que é, daí foi isso, eu não passei em ciência da computação, passei em sistemas para segunda turma do ano e então comecei a fazer a faculdade, mas até comecei a gostar (...)".

O motivo de medicina estar em uma das opções da sua escolha profissional faz parte da subcategoria de influências sociais, que no caso do indivíduo são influências familiares de duas tias médicas que repassavam esse interesse para o indivíduo, mas devido a característica do curso o mesmo desistiu dessa escolha, como descreve na fala: *"eu tenho duas tias médicas, então medicina sempre foi assim: quero, não quero, quero. Mas sabia que era difícil e que não iria passar"*.

Quando questionado ao indivíduo sobre os critérios de escolha para área da tecnologia da informação, relata: *"sempre gostei de computador, sempre mexi"*, nota-se então, que o critério de escolha está presente na subcategoria questões vocacionais, devido sua escolha estar baseada em seus gostos, interesses e competências.

Vale ressaltar que durante o processo de escolha do indivíduo esteve presente dúvidas em relação à primeira escolha com interferência de influências sociais da família, onde o mesmo trancou a graduação de sistemas da informação, realizou cursinho preparatório durante um ano para tentar ingressar no curso de Medicina, mas não passou, então resolveu voltar a cursar graduação de Sistemas da Informação. Pode-se dizer, que esse processo foi marcado como já mencionado pelas características do curso, mas que o retorno para sistemas de informação faz parte da subcategoria questões vocacionais, pois o indivíduo poderia ter feito uma nova escolha, mas voltou para sistemas da informação por gostar da área de atuação que estava em formação, como o mesmo discorre em sua narrativa: *"por volta de 2004 a faculdade estava naquele jeito eu não estava gostando do que estava fazendo, pensei: vou parar, aí parei, fiquei um ano estudando, estudei para caramba, não passei para medicina, daí pensei não deu certo e não estou afim de ficar mais um ano estudando e com chance de não passar de novo, vou voltar e tocar essa carreira mesmo, não é que não gostava, só não estava certo do que eu queria"*.

Diante disso, pode-se dizer que faz parte da escolha profissional do indivíduo as seguintes subcategorias: características do curso, influências sociais e questões vocacionais.

4.1.2.3 Sentidos atribuídos à construção de carreira do indivíduo B

Ao explorar os sentidos atribuídos na construção de carreira do indivíduo, nota-se as seguintes subcategorias em sua narrativa: competência técnica/funcional e estilo de vida.

Com bastante relevância em sua fala percebe-se a subcategoria competência técnica/funcional, desde ao se descrever sua identificação profissional como na significação de trabalho. O indivíduo descreve que mesmo atualmente sendo sócio proprietário necessita estar atuando *full time* como desenvolvedor para que sua empresa se desenvolva, como discorre em sua narrativa: *"me identifico como desenvolvedor e engenheiro de software. Hoje o que eu mais faço assim, é desenvolver mesmo, eu tenho a minha empresa, mas no momento, como eu sou contratado da minha empresa, eu trabalho full time nisso, à noite eu faço reuniões com meu sócio e outras coisas, mas maior parte do meu tempo estou desenvolvendo mesmo (...)"*. Porém, mesmo atuando na parte técnica por necessidade da empresa hoje, o indivíduo possui enraizado na sua construção no mundo do trabalho esse perfil mais técnico, pois ao ser questionado o que é trabalho para ele, o mesmo relata que: *"trabalho para mim é sentar na frente do computador. Por que a partir do momento que eu sento na frente do computador, eu estou trabalhando."* Assim como em sua narrativa o indivíduo apresenta um sentido bem significativo para o reconhecimento no trabalho, um reconhecimento que faz parte da sua competência técnica funcional. Pois o indivíduo busca em suas atividades realizar uma competência técnica bem satisfatória e com a expectativa de reconhecimento da sua competência técnica. Conforme observa-se em sua narrativa: *"(...) no trabalho, gosto quando consigo entregar as coisas, quando tu entregas, vê o valor do que tu fizeste, a recompensa, você vê o pessoal falando: que bacana isso que tu fizeste, o reconhecimento é bacana."* Acrescenta ainda, *"o que mais importância na minha carreira é o reconhecimento. É óbvio junto com isso vai vim salário e vai melhorando tudo"*. Como também, nota-se a relevância da competência técnica para o indivíduo relacionado com o seu entendimento e sentido de construção de carreira, pois expõem em sua fala que carreira envolve a construção de desenvolvimento técnico dentro da área, sendo que, em sua visão quanto mais conhecimento técnico adquirir mais crescimento dentro da organização obterá, com isso, construirá uma carreira. Como expõem: *"carreira para mim é tudo que você fez no teu caminho né, é tipo o caminho que tu fizeste ali e o que tu sabe que pode fazer na tua área e o que tem ainda para fazer depois. Então, na nossa área, é basicamente o que eu vejo, você vai crescendo, vai atingindo novos*

níveis, estagiário, depois analista júnior, depois virando mais sênior, pessoal vai vendo que aquele cara é mais experiente e vai crescendo. Então, eu diria que a carreira é tua experiência". Acrescenta ainda, "a carreira ideal para mim é isso, o crescimento dentro da empresa e a empresa reconhecendo, um aumento de salário ou vamos dar outra função ou maior responsabilidade, ou delegar mais coisas, então, eu acho que isso mostra que você está fazendo a coisa certa e crescendo na sua carreira".

Mas o que mais chama atenção na narrativa do indivíduo, o fato que seu discurso deixa claro a importância de obter no mundo do trabalho a subcategoria estilo de vida, como relata: *"acho que tem o meio a meio. Eu sou daqueles que se precisar trabalhar final de semana eu trabalho, se precisar trabalhar um dia a noite, eu trabalho, tipo fazer um período que sabe que vai ser puxado, a gente faz, mas se isso virar uma constante eu sou o primeiro a reclamar, a dizer que isso não vai funcionar assim, que não é assim e que não vai ser assim". Acrescenta ainda: "questão de vida é trabalhar cada vez menos, tipo hoje eu preciso continuar não é uma coisa que não precisa. E o trabalho agora é com o olhar que estou investindo na minha empresa e tomara que dê certo isso né, realmente a empresa ficar estabelecida, tranquila e o que eu quero é diminuir minha carga, ficar mais tranquilo e conseguir ter mais liberdade, flexibilidade, poder ficar mais sossegado financeiramente e esse tipo de coisa." Como também, seu desejo principal em sua construção de carreira é trabalhar cada vez mesmo, como está em sua narrativa: *"Meu desejo é não ter mais que trabalhar. Ficar mais tranquilo um pouco, trabalhar menos."* Bem como, *"eu gosto do que eu faço, deu bastante oportunidade para viajar, como morar fora, então, até hoje não tenho o que reclamar da minha carreira".**

Diante disso, pode-se dizer que o sentido atribuído à construção de carreira do indivíduo está com maior relevância voltado para a subcategoria estilo de vida. Todavia, destaca-se em seu discurso a competência técnica/funcional, pois, sua caracterização como profissional no mundo do trabalho está voltada para um profissional técnico e em busca sempre de ser um profissional reconhecido pela sua capacidade técnica dentro da área da tecnologia da informação. Pelo fato também, que no seu entendimento do que é uma carreira e como se constrói a mesma, o indivíduo entende que a construção de carreira faz parte de atingir níveis técnicos dentro da área e dentro de uma organização.

4.1.2.4 Expectativas de Carreira do Indivíduo B

Ao analisar as expectativas de carreira do indivíduo, percebe-se em sua narrativa poucas expectativas. O indivíduo apresenta em sua narrativa que atualmente sua expectativa de carreira está voltado para fazer sua empresa na área da tecnologia dar certo, presente assim, na subcategoria de análise desenvolvimento em organizações. Conforme discorre em sua narrativa: *"hoje é assim, o que a gente pensa muito é a empresa, então, ter o planejamento da empresa, ter o quanto a gente quer crescer nela, o que a gente precisa para crescer, mas meu assim, meu único planejamento ao longo prazo é a empresa, fazer dar certo."*

Do mesmo modo, nota-se em sua narrativa a expectativa de conquistar um estilo de vida satisfatório na sua trajetória de carreira, que se encontra na subcategoria desenvolvimento pessoal, conforme exposto no subtópico anterior. Ressaltando apenas, considera-se como desenvolvimento pessoal pelo fato que o indivíduo deseja o sucesso da sua empresa, para mediante isso conseguir obter um estilo de vida que deseja. E não, por desejar ser um empreendedor de sucesso ou ter uma empresa de sucesso. Apenas por considerar que só empreendendo irá obter o que deseja em sua vida, como flexibilidade de horários e para viagens.

Considerando toda sua narrativa, entende-se que as expectativas de carreira do indivíduo são em ter um estilo de vida em seu contexto de vida, onde consiga uma carga de trabalho menor, maior flexibilidade, viagens constantes e maior liberdade, como também, atualmente fazer sua empresa no ramo da tecnologia da informação dar certo, logo, com a empresa estabilizada e com rendimentos satisfatórios o indivíduo conseguirá obter o estilo de vida que deseja.

4.1.2.5 Carreira Psicossocial do Indivíduo B

Após analisar toda a narrativa sobre a construção de carreira do indivíduo e as categorias e subcategorias, nota-se alguns pontos importantes para entender a carreira psicossocial do indivíduo.

Por mais que o entendimento de carreira do indivíduo esteja construído em uma base de construção de cargos e dependência da empresa, voltado para uma carreira mais nostalgia, onde a pessoa nessa carreira busca uma construção clássica de carreira em busca de estabilidade, da previsibilidade e da continuidade, que não é o caso do indivíduo analisado na narrativa em um contexto geral (RIBEIRO, 2014).

Ainda, em alguns fragmentos da sua narrativa aparece uma relevância da competência técnica em sua significação de profissional, como também, da importância do reconhecimento de um bom trabalho técnico na sua construção de carreira. Neste caso, analisando apenas esses fragmentos entender-se-ia para uma construção de carreira fechamento. Entretanto, nesse modelo de discurso de carreira fechamento os profissionais são guiados a partir de modelos clássicos das identidades profissionais, ocupacionais e das carreiras profissionais, associado a uma formação profissional em busca de elementos e processos tradicionais de identificação determinados pela profissão ou ocupação no sentido de preservar no máximo possível a situação e o *status* no trabalho (RIBEIRO, 2014). Sendo que, não encontra na narrativa do indivíduo essa necessidade de identificação e formação profissional como objetivo de construção de carreira.

A partir disso, observa-se que o seu desejo de virar empreendedor e a sua expectativa de fazer a empresa dar certo, está presente no desejo de obter um estilo de vida, com maior flexibilidade e liberdade, em um projeto de vida de trabalho voltado para desejo de trabalhar com uma carga horária menor e maior qualidade de vida. Diante disso, compreende que a carreira psicossocial do indivíduo tende para a carreira possibilidade. Devido que, a carreira possibilidade refere-se a um discurso com uma demanda de mudança constante, flexibilidade e um abertura ao novo através de relações fluídas nas redes sociais. Como também, com uma estratégia ligada à apropriação do futuro e à geração de sentido e de história de carreira por meio de um processo de criação contínua de projeto de vida (RIBEIRO, 2014).

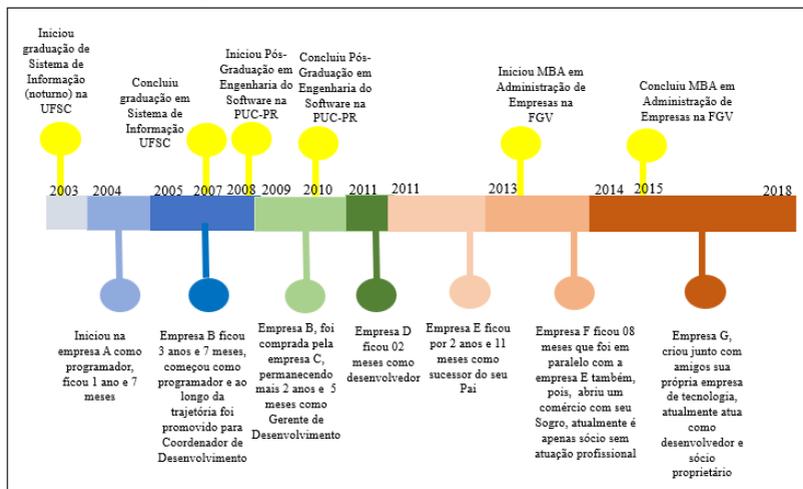
4.1.3 Apresentação do Indivíduo C

Sexo masculino, com 33 anos, seu pai (falecido) era administrador, já sua mãe é enfermeira. Casado, sua esposa é psicóloga e possui mestrado. Não tem filhos, reside com sua esposa em Florianópolis.

No ano de 2007 se graduou em Sistemas da Informação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Em 2010 concluiu pós-graduação em Engenharia de Software pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR) e devido algumas mudanças na sua trajetória profissional, no ano de 2013 iniciou o MBA em Administração de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), concluindo o mesmo no ano de 2015. Possui 14 anos de experiência profissional na área da tecnologia da informação e atualmente é sócio proprietário de uma empresa de tecnologia.

4.1.3.1 Linha do tempo

Figura 5 - Linha do tempo da trajetória de carreira do indivíduo C dentro da área da tecnologia da informação



Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme representado na figura 5, no que se refere à trajetória de formação o indivíduo, iniciou sua escolha profissional cursando Sistemas da Informação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), na época do cursinho preparatório para vestibular realizou inscrição no vestibular para o curso de Administração na Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), mas acabou não passando. Assim como, no mesmo período da primeira escolha, outra opção do indivíduo era o curso de matemática na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), mas também não passou, então, decidiu cursar sistemas de informação por ter passado no vestibular e por ser um curso noturno. Em 2007, concluiu o curso de Sistemas de Informação na UFSC. Já no ano seguinte iniciou pós-graduação em Engenharia de Software na PUC no Paraná e finalizou em 2010, com intuito de buscar mais conhecimento dentro da sua área de tecnologia da informação. Logo após, em 2013, depois de assumir a sucessão na empresa do seu pai, sendo assim, sentiu a necessidade de iniciar um MBA em Administração de Empresas na Fundação Getúlio Vargas (FGV) e que o mesmo concluiu o mesmo no ano de 2015.

No que se refere à trajetória profissional, conforme representado na ilustração da Figura 5, o indivíduo iniciou sua trajetória profissional desde o início da graduação, com menos de um ano na graduação conseguiu primeiro emprego como programador e na sua segunda experiência já conseguiu conquistar o cargo de coordenador e um nível hierárquico na área mesmo antes de formado. Durante sua trajetória passou por mudança de área de atuação devido a necessidade de ser o sucessor do seu pai na organização, então, migrou para área administrativa. Mas, após algum tempo resolveu voltar para sua área de sistemas de informação e criar uma empresa de tecnologia junto com alguns sócios, no qual está atualmente, trabalhando tanto no desenvolvimento de toda parte técnica da tecnologia como na área administrativa como sócio.

4.1.3.2 Escolha Profissional do indivíduo C

Pode-se compreender a primeira escolha profissional do indivíduo para a área de tecnologia da informação dentro das seguintes subcategorias: característica do curso, questões vocacionais e influências sociais.

A influência social do pai do indivíduo foi relevante para sua escolha profissional, pois em sua narrativa destaca que na época de prestar o vestibular uma das suas certezas era que seu pai não ajudaria a pagar faculdade e também teria que trabalhar durante a faculdade para se sustentar, como o mesmo expõem: *"duas certezas que eu tinha meu pai não ia dar nenhum centavo para faculdade e que eu teria que trabalhar durante a faculdade."* Diante disso, entende-se que essa influência social trilhou a busca pela escolha profissional, sendo que o indivíduo teria que tentar universidades públicas e com cursos no período noturno para conseguir trabalhar ao mesmo tempo que cursasse a graduação, como relata: *"então as universidades foi fácil de eliminar é federal ou UDESC, até na época UDESC eu tentei administração, não passei, aí na Federal eu estava entre sistemas da informação ou ciência da computação na época não era tão claro para mim as diferenças do curso como é hoje, até porque quem não é da área é confuso diferenciar as engenharias, ciência da computação, sistemas da informação e outros da área, só que ciência da computação é um curso integral e sistemas era noturno, então por questões do trabalho eu escolhi o noturno, porque meu pai não ia ficar pagando 05 anos para estudar."* Como acrescenta em sua fala: *"Então logo terminei o terceiro, terminei em 2002, tentei vestibular para federal tentei como primeira opção sistemas de informação e segunda era*

matemática aplicada, passei, tentei sistemas de informação porque queria trabalhar e estudar ao mesmo tempo." Todavia, essa narrativa pode ser compreendida tanto como a influência social do seu pai, como também, características do curso para sua escolha. Devido que, a escolha pelo curso foi de acordo com a necessidade do indivíduo de precisar trabalhar, sendo assim, o curso precisava ser no período noturno como já mencionado.

A escolha do indivíduo dentre todos os cursos noturnos oferecidos nas universidades públicas, foi sistemas de informação devido a subcategoria questões vocacionais, onde sua escolha faz parte do seu gosto por tecnologia e interesse pelos meios de comunicação possibilitados pela tecnologia da informação, conforme sua narrativa: "*A partir do segundo grau eu passava na frente do computador mais do que qualquer coisa e a gente é levado a levar incorretamente que porque gosta de bater papo na internet tu vai gostar de ser um programador e não tem nada a ver uma coisa com a outra e então eu virava madrugadas no chat e aquelas coisas, gostava de fazer um script aqui outro ali, sempre gostei de matemática que tem essa crença também né que se tu gosta de matemática tu vai gostar de programar, tudo bem que tem mais similaridades que bater papo pela internet, isso tenho que admitir, mas não é fator determinante dependendo do que tu vai fazer em TI, então, por essa crença eu ah, vou fazer TI (...)*"

A partir das narrativas apresentadas, observa-se que as interferências na sua escolha profissional em relação a subcategoria de influência social, características dos cursos e questões vocacionais persuadiram para a escolha profissional do indivíduo analisado, destacando as seguintes questões: por saber que seu pai não pagaria faculdade e teria que trabalhar durante o curso, sabia que precisava escolher um curso noturno de alguma universidade pública. E dentro suas escolhas, o que auxiliou na sua escolha foi o gosto pela tecnologia da informação e contato que tinha presente em sua vida através de meio de comunicação e programação inicial.

Assim sendo, o indivíduo começou e finalizou o seu curso de Sistema de Informação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) no ano de 2007 e seguiu dentro da sua escolha profissional na área de tecnologia da informação construindo uma trajetória profissional conforme será abordado no próximo subtópico.

4.1.3.3 Sentidos atribuídos à construção de carreira do indivíduo C

Diante da análise dos sentidos atribuídos na construção de carreira do indivíduo percebe-se as seguintes subcategorias com maior destaque em sua narrativa: competência técnica/funcional, criatividade empreendedora e estilo de vida.

A subcategoria competência técnica/funcional aparece em sua narrativa como uma descrição de cargo ou até mesmo de profissão, denominando como um autoconceito do indivíduo, sendo que o indivíduo relata que em sua percepção se considerar técnico é meio esperado pelos profissionais, pelo fato de que na sua concepção os profissionais de tecnologia da informação executarem de trabalho mais técnico. Como o mesmo apresenta em sua narrativa: *"Eu me vejo um profissional extremamente técnico ainda e continuo estudando, continuo tirando certificação e invisto nisso para continuar extremamente técnico. E continuar extremamente técnico quer dizer que eu ainda programo sei lá tudo, tu tens que continuar se atualizando senão você ser um profissional extremamente técnico medíocre e isso não me interessa (...) eu me entendo como profissional de TI, mas talvez minha resposta seja totalmente esperada, porque eu me formei nisso, me especializei nisso e sai da área e voltei para continuar trabalhando nisso e sou uma pessoa que valoriza muito esse lado técnico. "* Como também, nota-se no discurso do indivíduo que "colocar a mão na massa" para ele como profissional de TI, ou seja, realizar as atividades de trabalho dos profissionais de tecnologia da informação, envolve em ser um profissional de capacidade técnica, como o mesmo expressa em sua narrativa: *"Mas enfim, eu me vejo como um profissional extremamente técnico que tem capacidade, a gente na parte de TI fala muito de arquiteto, arquiteto que só fica fazendo desenho e nunca mete a mão massa e não é essa a ideia. Eu me vejo como um arquiteto, tipo, sou um arquiteto, consigo discutir com o pessoal sobre negócio, provar para ele que é melhor a gente investir em determina tecnologia e faço inclusive o cálculo financeiro, se ele quiser, porque tenho competência para isso pela parte de finanças que eu já falei, mas eu continuo metendo minha mão na massa. Então eu acho que é um perfil muito legal assim e que várias empresas têm."*

Outra subcategoria presente na atribuição de sentido da carreira para o indivíduo é a criatividade empreendedora, pelo fato que na concepção de trabalho para o indivíduo envolve-se fazer parte de um projeto de construir sua própria empresa, construir seu próprio negócio. Para exemplificar segue alguns fragmentos da sua narrativa: *"Trabalho é*

contribuir (...) eu vou falar no meu caso e não no entendimento de trabalho para todos (...) mas no meu caso é contribuir com um time ou não, mas com um projeto independente se você está trabalhando sozinho ou não, é óbvio que se você está trabalhando com mais gente, você tem que colaborar, mas é contribuir para um projeto para fazer as coisas acontecerem e isso é bem amplo.” Acrescenta ainda: “Trabalhar é falar cara o que é mais importante a gente fazer hoje para esse negócio dar certo e eu acho que todo contexto você pode se aplicar nisso (...)”. Como também, analisando toda sua linha do tempo, percebe-se diversas mudanças em sua trajetória de carreira devido a vários projetos que assumiu como empreendedor ou sócio, mesmo que em algumas experiências fora da área de formação e atualmente está com o projeto de sua própria empresa dentro da área de tecnologia da informação.

Todavia, outra subcategoria que se destaca em sua narrativa foi a estilo de vida, pelo forte desejo de buscar qualidade de vida, flexibilidade e menor carga horária de trabalho e conseguir estar perto das pessoas que ama diariamente. Conforme discorre em sua narrativa: *“Carreira para mim é algo que tu senta e planeja quais os próximos estágios que você quer alcançar alinhando profissional e pessoal, eu acho que planejar só o profissional é a ilusão que falamos agora, por exemplo, eu quero ser um grande executivo mas eu quero trabalhar 30 horas por semana, esquece, ou tu monta tua empresa, dá o teu melhor e daqui 10 anos se tudo der certo que a chance é de 0.2% tu vai poder ter uma qualidade de vida, mas eu acho mais provável que tu se mude ao longo do processo. Então, eu acho que é isso, carreira é planejamento de médio e longo prazo de como tu quer levar tua vida profissional e pessoal junto. É uma característica importante da carreira para mim é que ela muda, por exemplo, ela está mudando agora tendo essa conversa com você provavelmente, porque faz pensar em novas coisas e ela ocorre em ciclo.”* Destaca-se essa subcategoria pelo fato de notar em sua narrativa que o estilo de vida guia as tomadas de decisões dentro da sua trajetória de carreira, não apresentando necessidade de vinculação a uma empresa, mas sim, ao um estilo de vida que permita ter qualidade de vida, de acordo com sua narrativa: *“Hoje a minha carreira hoje é ser um profissional que consegue dialogar com níveis executivos possuindo os conhecimentos de cabo a rabo, com uma profundidade e metendo a mão na massa de TI, isso é hoje e daí vamos pensar no estágios, daqui dois há três anos, mesma coisa mais em outro nível técnico, não sei se na mesma companhia ou não e no meu planejamento de carreira isso é indiferente hoje, se vou estar no mesmo projeto ou não, isso não me interessa para o planejamento da minha carreira, desde que esteja fazendo esse tipo de*

trabalho e esteja conseguindo me mantendo perto das pessoas que eu gosto e sem precisar trabalhar 70 horas por semana." Acrescenta ainda, "Eu não quero algo que autonomia seja dos outros sabe? Tem que ser algo que me de autonomia, porque é isso que vai influenciar na sua qualidade de vida, vai influenciar nas suas decisões."

Diante disso, pode-se dizer que o sentido atribuído pelo indivíduo para sua carreira envolve a sua percepção que profissionais de tecnologia da informação necessitam de competência técnica para seu desenvolvimento profissional e construção de carreira. Todavia, nota-se que seu sentido de carreira apresenta maior destaque para comportamento profissional de criatividade empreendedora, pois, para o indivíduo somente com a autonomia de ser o dono do seu próprio negócio conseguirá viver com um estilo de vida que almeja para sua trajetória profissional e pessoal.

4.1.3.4 Expectativas de Carreira do Indivíduo C

Em relação às expectativas de carreira do indivíduo entrevistado destacam-se as subcategorias de desenvolvimento profissional e desenvolvimento pessoal.

Conforme explicitado acima, o indivíduo apresenta como relevância para seu sentido de carreira o estilo de vida, sendo que o mesmo se reflete em suas expectativas de carreira. Assim, sua expectativa de carreira está em adquirir uma qualidade de vida satisfatória, com carga de trabalho menor, com maior disponibilidade de horários e para viagens. De acordo como apresenta em sua narrativa: *"Eu gostaria no futuro de (...) vou ser bem material (...) eu gostaria de um futuro de não precisar trabalhar 40 horas por semana, trabalhar 20 a 30 horas por semana no máximo, de viajar umas 04 vezes por ano para exterior, duas para trabalhar e duas para lazer está ótimo, gostaria de ter um emprego que continuasse me desafiando e me desenvolvendo."*

Percebe-se, então, que a expectativa de carreira do indivíduo está embasada na importância de conseguir um desenvolvimento profissional satisfatório para com isso, conseguir um desenvolvimento pessoal através de um estilo de vida que possibilite maior flexibilidade de horários, viagens frequentes e um ritmo de vida com maior cuidado para sua saúde e com maior tempo para seus familiares e amigos.

4.1.3.5 Carreira Psicossocial do Indivíduo C

Após análise das categorias escolha profissional, sentidos atribuídos à construção de carreira e expectativas de carreira, apresentadas nos tópicos anteriores, percebe-se que a carreira psicossocial do indivíduo se aproxima da carreira possibilidade (RIBEIRO, 2014).

Na narrativa do indivíduo nota-se que o sentido de carreira se aproxima para construção de projetos em busca de adquirir o estilo de vida que almeja para seu desenvolvimento profissional e pessoal. Sendo que os projetos são apenas caminhos para seu objetivo principal que é adquirir o estilo de vida, aproximando assim, da carreira possibilidade que, conforme aborda Ribeiro (2014), tem como característica o foco em projetos individualizados, sendo uma forma de construção de vida no trabalho com viés mais voltado para o empreendedorismo. Com isso o indivíduo define o seu objetivo, o seu desenvolvimento profissional e sua autorrealização, demonstrando um projeto de vida do trabalho para ser o autor da sua própria história.

Em alguns fragmentos de sua narrativa far-se-á entender o seu sentido de construção de carreira tendendo-se para carreira instrumentalidade, pelo fato de constantes mudanças em sua trajetória e falta de vínculo em sua fala, sem prospecção de permanência até mesmo em sua empresa atual que é sócio proprietário. Pois, na carreira instrumentalidade demonstra-se sempre um processo de mudança, transformação constante, sem vínculo, sem permanência, sem construção de identidade ou escolha e autonomia. Considerando assim, um processo contínuo marcado pela não permanência, transitoriedade e uso da instrumental da relação com o mundo do trabalho, justificando assim, o nome adotado pelo autor para o discurso narrativo da instrumentalidade (RIBEIRO, 2014). Porém, isso se desfaz ao analisar que mesmo com baixo vínculo ou expectativa de permanência em suas expectativas de carreira o indivíduo possui uma construção de projeto de vida, que não condiz com indivíduos com discurso da instrumentalidade. Pois, esses indivíduos situam-se fora do *continuum* de construção de vida de trabalho, tendo como característica uma evitação na tarefa de construção do projeto de vida. (RIBEIRO, 2014).

Deste modo, entende-se que a carreira psicossocial do indivíduo se aproxima da carreira possibilidade, entendendo como sua construção de carreira baseada na construção de projetos com intuito de conquistar o estilo de vida que almeja para sua vida.

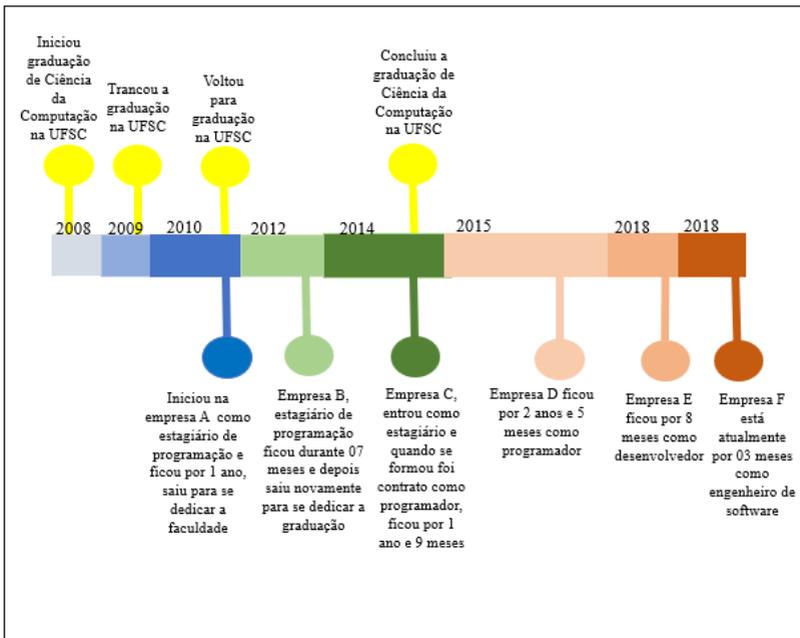
4.1.4 Apresentação do Indivíduo D

Sexo masculino, com 28 anos, seu pai (falecido) era contador, já sua mãe é psicóloga. União estável, sua namorada é gestora de recursos humanos. Não tem filhos, reside com namorada em Florianópolis.

No ano de 2014 se formou na graduação Ciência da Computação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Possui 8 anos com alguns períodos de intervalos de experiência profissional na área da tecnologia da informação. Atualmente é engenheiro de software de uma empresa de tecnologia da grande Florianópolis.

4.1.4.1 Linha do tempo

Figura 6 - Linha do tempo da trajetória de carreira do indivíduo D dentro da área da tecnologia da informação.



Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme representado na figura 6, no que se refere à trajetória de formação o indivíduo iniciou sua escolha profissional cursando Ciência da Computação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Após

cursar um ano resolveu trancar por não se sentir bem com relacionamento interpessoais na universidade. Fez cursinho durante um ano para tentar vestibular para medicina, não passou e resolveu voltar para Ciência da Computação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Concluiu a graduação em Ciência da Computação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) no ano de 2014.

No que se refere à trajetória profissional, conforme representado na ilustração da linha do tempo, o indivíduo iniciou sua trajetória profissional no segundo semestre cursando a graduação, após cursar um ano, trancar a graduação e voltar. Iniciou na empresa A como estagiário com a função de programador. Devido sua graduação ser período integral, resolveu sair do emprego para se dedicar integralmente para graduação, pois, seu estágio estava prejudicando no seu rendimento acadêmico. Após um semestre apenas estudando, as matérias da graduação amenizaram um pouco na exigência acadêmica e resolveu ingressar em um novo estágio como programador, onde ficou por apenas 7 meses na empresa B, pois, o estágio começou a interferir novamente no seu desempenho acadêmico e resolveu sair novamente. No último semestre da graduação quase se formando, entrou para empresa C com carteira assinada como programador e permaneceu por 1 ano e 9 meses. Recebeu uma nova proposta de emprego e resolveu trocar de empresa, com a mesma função programador mais na empresa D e com uma proposta salarial melhor, ficando na empresa por 2 anos e 5 meses. Relata em sua narrativa que estava sentindo-se estagnado na empresa D e sem cumprimento de promessas de aumento salarial perante a empresa, sendo assim, resolveu buscar novas oportunidades. Iniciou então, na empresa E com a mesma função, porém, com aumento salarial significativo e permaneceu nessa empresa por 8 meses. Após relatar novamente insatisfação salarial e com gestão da empresa E, procurou novas oportunidades e foi para empresa F, na qual está atualmente com a função de engenheiro de software.

4.1.4.2 Escolha Profissional do indivíduo D

A primeira escolha profissional do indivíduo para a área de tecnologia da informação, está presente na subcategoria de experiência prévia. Seu gosto por tecnologia surgiu com estímulo do curso técnico de robótica que realizou no SENAI, iniciou com 12 anos e permaneceu durante 03 anos, conforme conta em sua narrativa: *“então eu, com 10, 12 anos já estava fazendo um curso no SENAI de Lego Robótica. Então eu já construía lego com motores, com sensores, já programava, num fluxo mais simples, de caixinhas, mas já tinha uma lógica programacional, que*

eu programava o robô para andar na linha, parar nas coisas que eu desejasse e etc.”

Após essa experiência breve no curso técnico percebeu seu gosto por criar as coisas e desde já seu interesse e gosto pela tecnologia, que se encontra dentro da subcategoria questões vocacionais, como discorre: *“Eu digo exatamente isso o que eu disse, que eu gosto de criar coisas. Então, o que brilha os meus olhos é ver que uma solução fez um efeito. Isso, tanto pessoal, quanto profissional.”*

Conforme descrito na linha do tempo o indivíduo trancou um ano seu curso de Ciência da Computação para se dedicar ao curso preparatório para vestibular de medicina. Essa escolha durante o caminho, far-se-á pelo fato da insatisfação com o curso de Ciência da Computação nos primeiros semestres, desde os assuntos ministrados até os relacionamentos interpessoais na faculdade. Todavia, sua segunda escolha para medicina está dentro desse gosto de criar as coisas e acreditava que poderia criar melhorias tecnológicas com resultados para área biológica. Como expõem na sua fala: *“Eu sempre tive gosto por entender como as coisas funcionam, desde mecânica até biológica. Então, tendo me frustrado na parte tecnológica, eu pensei: como eu tenho todo apoio familiar, eu posso me desprender, gastar mais um ano estudando e ver se eu passo para medicina, por causa do gosto de saber como funciona o corpo, para corrigir, arrumar alguma coisa. E isso, tanto da parte computacional, quanto biológica, é uma coisa que me atrai muito.”* Como não passou, resolveu voltar para Ciências da Computação por entender que a graduação seria apenas o começo da sua bagagem de conhecimento, que depois poderia se especializar na área que quisesse e que o curso de Ciências da Computação ajudaria no conhecimento para criar as coisas que desejava. Então, voltou para o curso devido as suas questões vocacionais de gostar de criar as coisas e não se visualizando como um programador ou apenas uma profissional de tecnologia da informação, conforme relata: *“Eu sempre tive gosto por entender como as coisas funcionam, desde mecânica até biológica. Então, tendo me frustrado na parte tecnológica, eu pensei: como eu tenho todo apoio familiar, eu posso me desprender, gastar mais um ano estudando e ver se eu passo para medicina, por causa do gosto de saber como funciona o corpo, para corrigir, arrumar alguma coisa. E isso, tanto da parte computacional, quanto biológica, é uma coisa que me atrai muito.”*

Diante do exposto, pode-se dizer que a escolha profissional do indivíduo obteve influência significativa da sua experiência prévia com seu curso técnico, onde o mesmo percebeu suas questões vocacionais,

como seu gosto e interesse profissional estavam em criar coisas ou solucionar problemas.

4.1.4.3 Sentidos atribuídos à construção de carreira do indivíduo D

Ao analisar os sentidos atribuídos na construção de carreira do indivíduo obteve-se as seguintes subcategorias com maior relevância em sua narrativa: competência técnica/funcional, desafio puro e estilo de vida.

Como já mencionado no tópico anterior o indivíduo analisado apresenta um grande gosto no interesse em criar e resolver problemas, isso não apenas para sua escolha profissional, mas nota-se presente no sentido atribuído para sua carreira como para construção das suas expectativas de carreira. A partir disso, uma subcategoria de importância para os sentidos do indivíduo é o desafio puro. Em toda sua narrativa fica evidenciado como seu sonho em criar e resolver problemas guia suas escolhas e sentidos dentro do âmbito profissional. Como por exemplo, quando questionado na entrevista como se identifica no mundo do trabalho, responde: *"É estranho. Eu me vejo muito como um criador. Às vezes, até me espelho mais em um Leonardo Da Vinci da vida, que entendia de biologia, de mecânica, de tudo isso, do que com Steve Jobs da vida que é um bem-sucedido hoje na parte da Apple. Eu gosto muito mais, e isso é uma motivação pessoal e profissional. Então eu não sei dizer se eu tenho uma profissão. Eu tenho um sonho. Eu tenho um sonho de querer construir coisas, de evoluir. É estranho, realmente."* Como também, complementa quando questionado sobre sua ideologia de carreira ideal, expressa: *"Então, eu gosto dessa parte de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D). Então, estar pesquisando, tanto avanço tecnológico, quanto problemas e estar desenvolvendo soluções, protótipos que resolvem aquelas problemáticas. Então, isso vai em qualquer aspecto, tanto da mídia digital, quanto user onboarding, quanto biofeedback, quanto um vaso de planta que pode ajudar um idoso. Esse é a minha carreira ideal."*

Outra subcategoria presente na sua narrativa está estilo de vida, porém, diferente dos outros indivíduos já analisados até o momento, a subcategoria estilo de vida está presente em sua narrativa não como resultado final do seu sentido atribuído para construção de carreira, mas sim, como um meio de conseguir realizar seu sonho e de manter sempre novos desafios. Por exemplo, com liberdade e flexibilidade de horários o indivíduo consegue mais tempo para se dedicar a suas criações, sendo que, quanto maior sua remuneração mais dinheiro para investir em

materiais e tecnologias para criação de produtos melhor. Como o mesmo relata: *"Então, o que está me movimentando a sair de uma empresa, outras vezes é questão salarial, é as vezes não estar com tanta liberdade, ou está sendo consumido lá tão fortemente do meu esforço físico e mental que eu chego em casa que eu não tenho saco para fazer nada. Isso acaba com meu sonho de chegar em casa e querer construir uma solução minha, de querer estar programando uma coisa para mim ou construir uma coisa para mim. Então, isso foi uma coisa que me motivou a sair de várias empresas."* Acrescenta ainda: *"eu digo liberdade como uma palavra que resume tudo que desejo atualmente, para mim, por causa da parte criativa, não é uma coisa que tu consegues dizer: agora eu vou ser criativo, agora eu vou achar o problema dessa solução. Então, ter a flexibilidade de horários. Ter, tipo assim, tem um compromisso que eu tenho que resolver aquele problema, mas eu vou ter o meu tempo para conseguir achar a solução de um problema, é o que mais me motiva tanto profissional, quanto pessoal. Ou seja, meu desejo é ter a ideia e conseguir ter tempo e dinheiro para construir ela".* Ademais, isso justifica em sua linha do tempo as diversas trocas de empresas recentemente.

Em alguns momentos durante suas falas tendiam para análise na subcategoria criatividade empreendedora, por esse forte desejo de criar e resolver problemas, porém, ao longo da sua narrativa deixa claro que esse desejo de criar não é com objetivo de ganhar dinheiro, construir patrimônio ou administrar sua própria empresa, mas sim, apenas por gostar disso e ter um sonho de ver criando pequenas coisas que possam ajudar na vida das pessoas. Como expõem na sua fala: *"eu estou lá fazendo milhões de experiências e tendo ideias e querendo construir soluções para resolver problemas. Eu não quero estar fechado em uma empresa que só faz marketing digital, ou em uma empresa que só faz user onboarding. Eu quero ter a minha empresa de invenções. E eu não quero ser o CEO, eu quero ser o cara que está lá no laboratório inventado."* Corroborava ainda, *"para, quem sabe, um dia eu ter esse meu sonho. Mas eu não sou movido a ter milhões. Eu sou movido a querer construir coisas. Por isso, até que eu me resumo mais como maker do que como programador."*

À vista disso, faz presente da análise a subcategoria competência técnica/funcional, devido que, hoje como colaborador em empresas possui um entendimento de trabalho e função no mundo do trabalho voltado para capacidade técnica dentro da área de tecnologia da informação. Conforme apresenta em sua narrativa: *"Trabalho, para mim, é quando alguém me dá uma demanda e diz: eu preciso que tu faças isso. Isso para mim é um trabalho (...) então, trabalho entra um pouco nesse*

molde de: eu tenho um compromisso com a empresa, eu tenho uma demanda de construção para aquela empresa e eu tenho alguém mandando em mim. Alguém dizendo: você tem que fazer isso. Mesmo que eu discorde, ou tente argumentar dizendo que aquilo, às vezes, não é o que eu estou vendo que é a melhor solução, mas diz: eu não quero a sua, eu quero a minha. Isso, para mim, entra mais em trabalho." Acrescenta ainda, "eu me identifico como programador. Profissionalmente, como um programador. O nome que a gente usa, normalmente, é fullstack".

Diante disso, percebe-se que o sentido atribuído pelo indivíduo a sua construção de carreira está relacionado à subcategoria desafio puro como resultado final, e como meio para alcançar o resultado final, está a subcategoria competência técnica/funcional. Pelo fato de que para o indivíduo trabalhar em uma empresa tem objetivo final de ser um profissional técnico em busca de remuneração cada vez mais alta para assim, conquistar o seu sonho. Como também, o indivíduo busca no mundo do trabalho um estilo de vida com maior flexibilidade e liberdade para em paralelo poder criar e resolver problemas com meus projetos pessoais.

4.1.4.4 Expectativas de Carreira do Indivíduo D

No que tange às expectativas de carreira do indivíduo entrevistado nota-se a relevância do desenvolvimento pessoal para as expectativas de carreira do mesmo. Como já mencionado nos tópicos anteriores, a construção de toda trajetória profissional do indivíduo desde sua escolha profissional até suas expectativas de carreira envolve a busca por desafios que o mesmo chama de ser seu sonho. Quando questionado sobre suas expectativas de carreira, o mesmo relata: *"eu ter minha família, eu criar meus filhos construindo coisas. Eu me foco muito em construir coisas, eu acho, que minha expectativa de carreira é ter liberdade para poder fazer isso e tendo uma renda para meus sonhos e para minha família. Ou seja, meu sonho é sempre estar construindo coisas melhores".*

Percebe-se então, que as expectativas de carreira do indivíduo estão correlacionadas com seu desenvolvimento pessoal de poder realizar seus sonhos de seguir criando coisas e resolvendo problemas como resultado final, mas também, poder ter uma renda para sustentar sua família.

4.1.4.5 Carreira Psicossocial do Indivíduo D

Percebe-se após análise das categorias anteriores que a carreira psicossocial do indivíduo tende para o discurso narrativo da carreira possibilidade (RIBEIRO, 2014).

Analisando principalmente os sentidos para construção de carreira do indivíduo nota-se a importância de desafios em novos projetos para sua trajetória de carreira. Destaca-se em sua narrativa o estilo de vida como um meio de conseguir realizar seu sonho do seu projeto pessoal de conseguir dedicar seu tempo para criação de novas coisas e solução de problemas na área da tecnologia da informação. Diante disso, entende-se que a carreira psicossocial do indivíduo tende para carreira possibilidade, como aborda Ribeiro (2014), esse discurso narrativo tem como característica o foco em projetos individualizados. Com isso, o indivíduo possui uma forma de construção de vida no trabalho com viés mais voltado para o empreendedorismo, sempre em busca de uma realização no mundo do trabalho através de projeto individuais, sendo então, uma estratégia do indivíduo ligada à apropriação do futuro e à geração de sentido e de história de carreira por meio de um processo de criação contínua de projeto de vida no mundo do trabalho (RIBEIRO, 2014).

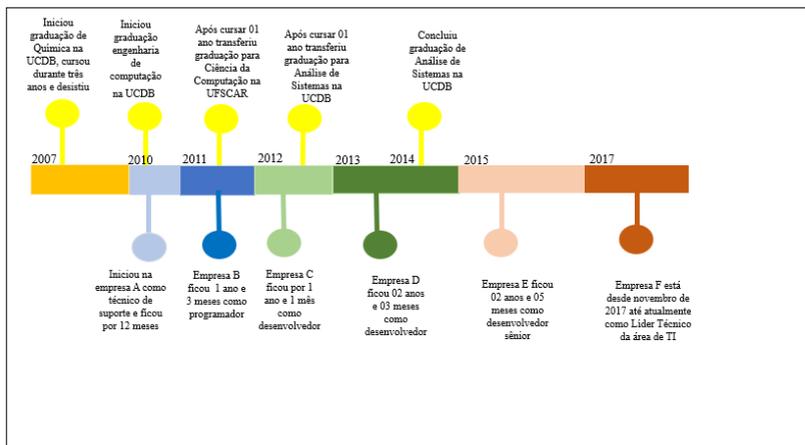
4.1.5 Apresentação do Indivíduo E

Sexo masculino, com 32 anos, seu pai é profissional da área da tecnologia da informação, sua mãe é falecida. Solteiro, não tem filhos e reside sozinho em Florianópolis.

Iniciou na área da tecnologia da informação cursando Engenharia da Computação na Universidade Católica Dom Bosco de Campo Grande - Mato Grosso do Sul (UCDB), depois de cursar um ano da graduação recebeu uma nova proposta de emprego que envolvia mudança de cidade e transferiu seu curso para Ciência da Computação na Universidade Federal de São Carlos (UFSCAR), novamente, por nova proposta de emprego que envolvia mudança de cidade após cursar um ano do novo curso, transferiu-se para Análise de Sistemas na Universidade Católica Dom Bosco de Campo Grande - Mato Grosso do Sul (UCDB). Finalizou o curso e se formou em Análise de Sistemas no ano de 2014 na Universidade Católica Dom Bosco de Campo Grande - Mato Grosso do Sul (UCDB). Possui 8 anos de experiência profissional na área da tecnologia da informação. Atualmente é líder técnico da área de tecnologia da informação de uma empresa de tecnologia da grande Florianópolis.

4.1.5.1 Linha do tempo

Figura 7 - Linha do tempo da trajetória de carreira do indivíduo E dentro da área da tecnologia da informação



Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme representado na figura 7, no que se refere à trajetória de formação o indivíduo iniciou sua escolha profissional cursando Química durante três anos na Universidade Católica Dom Bosco de Campo Grande - Mato Grosso do Sul (UCDB), porém, quase finalizando o curso e estagiando na área o indivíduo percebeu que com o curso de química ele não estava aproveitando todas suas habilidades e competências, sendo assim, desistiu do curso. Então, como seu pai é profissional da área de tecnologia da informação, ainda quando estudava química em alguns momentos auxiliava com trabalhos *freelancer* para seu pai. A partir disso, tentou vestibular para Engenharia da Computação e passou, iniciando assim o curso em 2010 na Universidade Católica Dom Bosco de Campo Grande - Mato Grosso do Sul (UCDB). Como mencionado anteriormente, depois novas propostas de empregos e mudanças de cidades, seguiu dando continuidade no curso em outras universidades, todavia, finalizou o curso e se formou em Análise de Sistemas no ano de 2014 na Universidade Católica Dom Bosco de Campo Grande - Mato Grosso do Sul (UCDB).

No que se refere à trajetória profissional, conforme representado na ilustração da linha do tempo, o indivíduo iniciou sua trajetória profissional no começo da primeira graduação na área de tecnologia da informação. Então, iniciou sua primeira experiência na área em 2010 na

empresa A, onde ficou por 1 ano com a função de suporte técnico. Porém, estava querendo achar uma oportunidade para começar a programar, como na empresa A ele não viu oportunidade, buscou oportunidade no mercado de trabalho e foi para empresa B onde ficou por 1 ano e 3 meses como programador. Em busca de novas experiências e conhecimentos na área de programação dentro da área de tecnologia da informação, buscou novamente novas oportunidades, onde então, foi para empresa C ficando por 1 ano e 1 mês, com a função de desenvolvedor, porém, de novas linguagens da área de tecnologia. Insatisfeito com sua remuneração buscou novamente novas oportunidades no mercado de trabalho, iniciando então, na empresa D, desta vez a oportunidade era em um órgão do Governo do Mato Grosso do Sul, permaneceu por 2 anos e 3 meses. Sendo que mesmo com salário mais alto com passar do tempo percebeu que por ser um órgão público não teria crescimento na carreira, então, voltou a procurar novas oportunidades no mercado. Recebeu uma proposta de uma *startup* em Curitiba e aceitou, ficou 2 anos e 5 meses como desenvolvedor sênior. Porém, projeto da startup não deu certo, proprietários seguiram um novo caminho para empresa não concordando com eles, resolveu buscar novamente novas oportunidades. Então, em 2017 conseguiu oportunidade para ser líder técnico de um time da área da tecnologia da informação de uma empresa de tecnologia de Florianópolis, onde está desde novembro de 2017 até hoje.

4.1.5.2 Escolha Profissional do indivíduo E

A análise da escolha profissional do indivíduo far-se-á dentro das seguintes subcategorias: questões vocacionais, experiência prévia e mercado de trabalho.

Por mais que o indivíduo apresente na sua narrativa que sua escolha profissional sempre foi um “chute”, não um processo pensado e construído, como o mesmo relata: *“acabei escolhendo engenharia da programação, porque era o melhor chute do que a química. Para mim faculdade sempre foi um chute.”* Nota-se no decorrer da sua narrativa que apresenta um pensamento construído para sua escolha profissional.

O indivíduo inicia sua escolha profissional com o curso de química, como mesmo relata anteriormente foi por questão de “chute”. Porém, no terceiro ano do curso, quase se formando e atuando na área com estágio, percebeu que não estava utilizando todas suas habilidades e competência com a química, então resolve desistir do curso e realizar outra escolha, como apresenta em sua narrativa: *“A primeira faculdade que eu escolhi foi química. Eu ia me formar em química. Eu estava no*

terceiro ano, faltava mais um ano e meio para se formar. Me deu uma sensação de que aquilo não era bem onde as minhas habilidades seriam melhores empregadas. Eu me sentia, não que eu não gostasse, mas eu não sentia que eu podia produzir. Eu gosto muito dessa coisa de ter o poder de executar com as próprias mãos. Eu não sentia isso na química."

Após perceber que gostava mais de cursar e se formar em algum curso que conseguiria exercer o poder de executar com as próprias mãos, começou a pensar em novas possibilidades que englobassem suas questões vocacionais. Então, surge a escolha de cursar na área de tecnologia da informação pelo fato de já realizar alguns trabalhos como *freelance* na área, conforme analisado dentro da subcategoria de experiência prévia, como expõem: *"naquela época eu mexia um pouco em programação por conta própria."*

Por mais que seu pai seja programador, o mesmo deixa claro em seu discurso que não faz parte da subcategoria influência social. O indivíduo relata que sempre achou que o pai exercia a função de consultor em algumas empresas, não sabia que ele programava, descobriu apenas quando informou que iria mudar de curso e cursar algo dentro da área da tecnologia da informação, por já realizar alguns trabalhos na área e gostar do que realizava, como discorre em sua narrativa: *"meu pai é programador, mas apesar disso, eu não sabia que ele programava até eu realmente falar que ia mudar para programação. Aí eu descobri o que ele fazia. Muito louco isso. Para mim meu pai era tipo um consultor de empresa, alguma coisa assim, que respondia e-mail para as empresas, alguma coisa nesse sentido. Eu só fui descobrir que ele programava depois. Ele nunca me falou que ele programava. Naquela época eu mexia um pouco em programação por conta própria. Acabei escolhendo engenharia da programação, porque era o melhor chute do que a química."*

Então, o indivíduo já sabia que gostaria de cursar algum curso dentro da área da tecnologia da informação, mas sua escolha em qual curso começar foi consequente a subcategoria de análise de mercado de trabalho. Sua escolha para iniciar em engenharia de computação foi pelo fato de pesquisar no mercado de trabalho e ser o curso com mais oportunidades de estágio e trabalhos, como expõem: *"eu precisava só de alguma coisa para poder ter uma linha de partida, mas, na época, eu já estava começando a ver alguns estágios, e algumas empresas e era mais fácil fazer um estágio se eu tivesse numa faculdade de computação, por exemplo. Apesar que o setor de TI naquela época era bem livre, bem solto."*

Percebe-se, então, que a escolha profissional do indivíduo faz parte de uma construção de questões vocacionais, de saber o que gosta, o que tem interesse, como também, possuir uma experiência prévia e obter informações sobre a situação do mercado de trabalho para área desejada. Assim sendo, o indivíduo começou e finalizou o seu curso de Análise de Sistemas na Universidade Católica Dom Bosco de Campo Grande - Mato Grosso do Sul (UCDB) em 2014. Seguiu dentro da sua escolha profissional na área de tecnologia da informação construindo uma trajetória profissional conforme será abordado no próximo subtópico.

4.1.5.3 Sentidos atribuídos à construção de carreira do indivíduo E

Ao analisar os sentidos atribuídos na construção de carreira do indivíduo obteve-se as seguintes subcategorias com maior relevância em sua narrativa: competência técnica/funcional, desafio puro e estilo de vida.

Quando questionado para o indivíduo qual era o entendimento de trabalho, o mesmo corrobora sua resposta dentro da subcategoria de análise competência técnica/funcional, conforme sua narrativa: *“Para mim trabalho é quando eu produzo algo. Quando eu me sinto produtivo, eu estou trabalhando. Quando eu só estou no meu ambiente de trabalho, eu não necessariamente estou trabalhando. Para mim trabalhar é quando eu estou efetivamente produzindo. Isso é trabalho. Gerar algo. Ter um retorno das minhas ações”*. Acrescenta ainda, *“eu poderia dizer, é minha profissão é de entrega de soluções. Eu poderia dizer, sendo utópico, é uma profissão que quer deixar o mundo melhor. Mas o centro, para mim, de tudo isso é a otimização de processos.”* Diante disso, nota-se como desde a significação e o sentido atribuído para o trabalho, o entendimento da sua profissão está presente a competência técnica da área de tecnologia da informação. Acrescenta ainda em sua narrativa: *“para mim, quando estou no trabalho, gosto muito de estar trabalhando, estar fazendo, executando, criando. Eu provavelmente vou morrer fazendo TI.”*

Outra subcategoria presente em sua narrativa é desafio puro, identificando para o indivíduo que para satisfação no trabalho precisar ter toda essa parte técnica mencionada anteriormente, como também, desafios para conseguir executar na parte técnica. Como expõem: *“O que eu almejo no meu trabalho, provavelmente, é evolução, sempre. É o que eu mais almejo é envolvimento. É você abraçar problemas, tomar responsabilidades. Eu acho que isso é o que te faz evoluir. É sair da sua zona de conforto. Abraçar desafios, sempre.”*

Todavia, a subcategoria que apresenta maior compreensão dos sentidos atribuídos na construção do indivíduo é estilo de vida. Para o indivíduo é importante a empresa oferecer desafios, porém, necessário também condizer com o estilo de vida que almeja na sua vida. Como apresenta em sua narrativa: *“Eu já tive minhas doze ou quatorze horas na frente do computador trabalhando direto, hoje nem tanto. Hoje eu já acredito nessa coisa da qualidade de vida. As oportunidades para mim têm que ter qualidade de vida envolvida. Eu entendi que isso, para mim, faz sentido. Para mim é bom que eu viva outras coisas fora da área de tecnologia da informação, que eu surfe, que eu faça trilha, que eu saia. Por que isso me ajuda no meu trabalho, me ajuda no meu dia a dia, eu preciso desse balanço para estar satisfeito”*. Acrescenta ainda, quando relata de como seria empresa ideal para sua satisfação no mundo do trabalho: *“Eu gostaria de estar em uma empresa onde eu pudesse ter uma negociação de prazos e horários bem mais facilitada. Eu não gostaria de estar trabalhando cinco dias por semana no escritório. Eu acho que três dias no escritório e dois em casa. Hoje eu penso isso, em uma carga horária de 75/25. Eu gostaria de estar ganhando um pouco melhor ainda. Eu não tenho pretensão de ser rico, não é uma coisa que faz sentido para mim, mas, eu gostaria de ganhar melhor para ter uma qualidade de vida um pouco melhor. Eu quero poder, tanto fazer o que eu faço durante o período de trabalho e, quando eu não estiver no período de trabalho, eu quero ter dinheiro suficiente para fazer minhas viagens, conhecer o mundo, que é uma coisa que eu adoro. Então eu quero fazer isso com mais facilidade, com mais tranquilidade.”* Quando questionado sobre sua concepção de carreira ideal o mesmo comenta: *“Uma carreira ideal, provavelmente, seria onde eu tivesse uma boa quantidade de liberdade, um bom salário e bons desafios. Três coisas que são bem essenciais para mim.”* Nota-se a relevância de adquirir um estilo de vida satisfatório para buscar sentido na construção de carreira e nas organizações que trabalha. Isso também justifica as trocas de emprego que realizou até hoje em sua trajetória de profissional.

Diante disso, percebe-se que o sentido atribuído do indivíduo em sua construção de carreira envolve ser um profissional de competência técnica/funcional, produtivo e capaz que está em busca de adquirir o estilo de vida que deseja para sua vida, como também, em suas atividades possuir desafios para promover seu crescimento pessoal.

4.1.5.4 Expectativas de Carreira do Indivíduo E

No que tange às expectativas de carreira do indivíduo entrevistado apresenta-se destaque para subcategoria de desenvolvimento pessoal, porém, far-se-á também a subcategoria de desenvolvimento profissional.

O indivíduo relata com bastante clareza que sua expectativa de carreira está em seu desenvolvimento pessoal, de buscar o melhor para o seu bem-estar tanto no mundo do trabalho quanto na vida pessoal, como expõem: *“Meu planejamento é estar bem. Bem financeiramente. Bem na vida amorosa, na minha relação com meus amigos, na minha relação com minha família, na minha relação com meu trabalho. É estar bem. Eu não tenho nada assim, daqui a cinco anos quero ter comprado um apartamento. Pode ser, se for viável, se fizer sentido. É estar bem. Ser feliz. Estar contente onde eu estou. Estar satisfeito com meu trabalho, significa que eu estou produzindo. Me sentir útil. Se eu estiver com isso, o resto a gente arranja”*.

Diante disso, percebe-se que a expectativa de carreira do indivíduo está embasada na importância de continuar com uma progressão no seu desenvolvimento pessoal, sua qualidade de vida e seu bem-estar profissional e pessoal, como também, estar satisfeito e produzindo no mundo do trabalho.

4.1.5.5 Carreira Psicossocial do Indivíduo E

O indivíduo analisado encontra-se em três discursos da teoria de carreira psicossocial de Ribeiro (2014), em alguns aspectos dentro da carreira fechamento, em outros dentro da carreira possibilidade e da carreira instrumentalidade.

Nota-se em sua narrativa como faz parte da sua identidade profissional e do seu sentido de construção de carreira a importância da competência técnica/funcional voltada assim para o discurso narrativo da carreira fechamento. Principalmente na sua seguinte fala já apresentada anteriormente: *“para mim, quando estou no trabalho, gosto muito de estar trabalhando, estar fazendo, executando, criando. Eu provavelmente vou morrer fazendo TI.”* A partir disso, percebe-se como em alguns pontos o indivíduo é guiado pela categoria e área de atuação para sua construção de carreira. Como aborda Ribeiro (2014), no discurso de carreira fechamento entende-se que os indivíduos pertencentes desse grupo são guiados a partir de modelos clássicos das identidades profissionais, ocupacionais e das carreiras profissionais, associado a uma formação profissional, apresentando também, uma busca por elementos e

processos tradicionais de identificação determinados pela profissão ou ocupação no sentido de preservar no máximo possível a situação e o *status* no trabalho (RIBEIRO, 2014).

Conforme apresenta em sua narrativa, o indivíduo apresenta que sua significação e sentido na construção da sua carreira está voltada para vinculação de projetos. Como expõem: *“Eu tenho um projeto, mas é um projeto que nasceu dentro da empresa F. Que é o projeto de criar uma comunidade, etc. Hoje o meu objetivo, dentro da empresa F é desenvolver esse projeto. É fazer esse projeto acontecer. Então, assim, eu vivo um objetivo de cada vez.”* Do mesmo modo que está vinculado em possuir um sentido, buscar um estilo de vida, uma organização, um ambiente de trabalho que lhe traga sentido. Como relata em sua narrativa: *“A minha relação com o trabalho não é um casamento. Ela é uma oportunidade. Então hoje, a empresa F é uma boa oportunidade para mim. Hoje a empresa F faz sentido. Pode ser que amanhã não faça. Ou pode ser que ela não necessariamente deixe de fazer sentido, mas pode ser que outra oportunidade faça mais sentido (...). Hoje, eu não penso em sair da empresa F. Eu estou extremamente satisfeito. Eu adoro meu ambiente de trabalho. Eu acho os nossos valores bacanas. Eu me sinto confortável. Eu acredito neles também. Eu tenho um bom plano de futuro dentro da empresa F. Eu ainda tenho espaço para crescer dentro da empresa F, isso é importante. Eu ainda percebo que a empresa que estou atualmente é um caminho que eu consiga trilhar, consigo evoluir, consigo crescer, consigo melhorar. Então faz sentido.”*

Diante disso, percebe-se que o discurso da construção de carreira do indivíduo tende para carreira possibilidade, pelo fato de que os trabalhadores desse discurso apresentam uma preferência pela vida descontínua, instável e flexível dispersa nas redes socialaborais, buscando uma realização no mundo do trabalho através de projeto individuais. E principalmente por denotam também, com uma estratégia ligada à apropriação do futuro e à geração de sentido e de história de carreira por meio de um processo de criação contínua de projeto de vida. Com isso o indivíduo define seu próprio objetivo, o seu próprio desenvolvimento profissional e sua própria autorrealização, demonstrando que indivíduo obtém de um projeto de vida do trabalho para ser o autor da sua própria história (RIBEIRO, 2014).

Todavia, em alguns fragmentos da sua narrativa identifica-se a vontade de viver intensamente apenas o momento atual, sem uma prospecção ou importância com algum projeto propriamente dito, como relata quando questionado o que seria carreira para o indivíduo: *“Para mim já foi um caminho, uma trilha onde tinha um começo e tinha um fim.”*

Hoje, não mais. Eu não me identifico muito com a palavra carreira, na verdade. Porque eu parei de tentar trilhar um caminho exato. Eu parei de tentar no sentido de falar, o meu caminho é: eu vou começar a programar, eu vou virar júnior, pleno, sênior, vou virar gerente de TI e vou me aposentar, talvez, como diretor de TI. Essa linha de carreira parou de fazer sentido para mim. E para mim, a minha carreira se tornou uma construção de experiências, se tornou mais um percorrer. Está mais de viver a vida, de viver o presente. ” Como também, em sua narrativa quando relatava suas experiências profissionais e troca de empresas, comenta: *“Eu sempre tive uma coisa, todas as minhas coisas tem que caber em uma mala.* ” A partir da sua narrativa nota-se em alguns fragmentos que sua concepção de carreira tende para o discurso narrativo de carreira instrumentalidade por Ribeiro (2014), sendo que o discurso da carreira instrumentalidade se situa fora do *continuum* de construção de vida de trabalho, pois tem como característica uma evitação na tarefa de construção do projeto de vida. Nesse discurso os indivíduos apresentam uma forma de viver difusamente na relação com a realidade sociolaboral, através das relações psicossociais de descompromissos e sem projetos futuros, diminuindo muito a possibilidade de integração espaço-temporal, numa total falta de controle sobre si e sobre o outro.

Todavia, quando analisado o todo da sua narrativa, entende-se que que seu discurso narrativo se aproxima mais da carreira possibilidade, com uma aproximação também para carreira psicossocial fechamento.

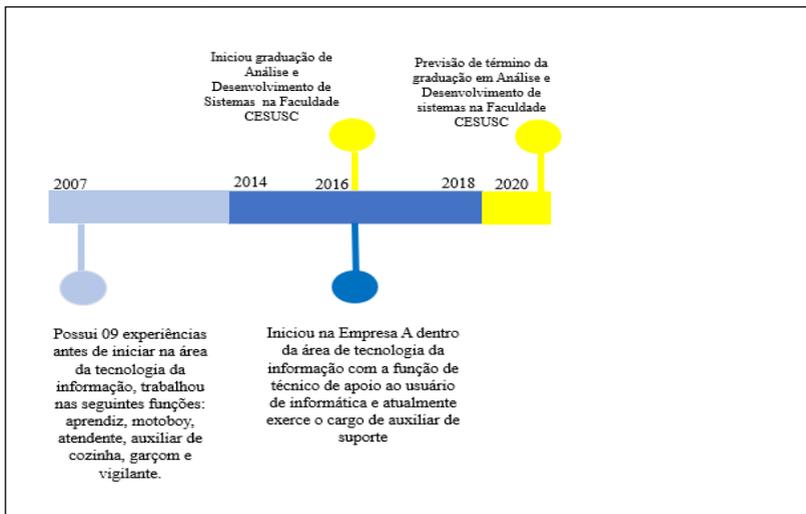
4.1.6 Apresentação do Indivíduo F

Sexo masculino, com 27 anos, seu pai (falecido) possuía ensino fundamental e era caminhoneiro, sua mãe possui ensino médio completo e profissional de serviços gerais. União Estável, sua esposa é profissional de serviços gerais também com ensino médio completo. Indivíduo possui dois filhos com idades de dois e seis anos. Reside com sua esposa e seus dois filhos em Florianópolis.

No momento da pesquisa o indivíduo encontrava-se cursando graduação em Análise e Desenvolvimento de Sistemas na Faculdade Cesusc, com previsão de término no ano de 2020. O indivíduo possui quatro anos de experiência profissional na área de tecnologia da informação. Atualmente tem a função de auxiliar de suporte em uma faculdade da grande Florianópolis.

4.1.6.1 Linha do tempo

Figura 8 - Linha do tempo da trajetória de carreira do indivíduo F dentro da área da tecnologia da informação



Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme representado na figura 8, no que se refere à trajetória de formação, o indivíduo iniciou sua escolha profissional devido uma experiência prévia dentro da área da tecnologia da informação. Sendo assim, atualmente está cursando a graduação de Análise e Desenvolvimento de Sistemas no Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina (CESUSC) e com previsão de término para o ano de 2020.

No que diz a respeito à trajetória profissional, conforme representado na ilustração da na figura 7, o indivíduo obteve diversas experiências profissionais antes de ingressar na área da tecnologia da informação. Totalizando nove experiências com registro nas seguintes funções: aprendiz, motoboy, atendente, auxiliar de cozinha, garçom e vigilante. Iniciou sua trajetória na área da tecnologia da informação no ano de 2014 com uma proposta de uma faculdade da cidade que reside, onde iniciou com a função de técnico de apoio ao usuário de informática e foi promovido para vaga que exerce atualmente de auxiliar de suporte técnico. A partir disso, o indivíduo totaliza quatro anos de experiência na área da tecnologia dentro da organização A.

4.1.6.2 Escolha Profissional do indivíduo F

A escolha profissional do indivíduo está presente nas seguintes subcategorias de análise: questões vocacionais, experiência prévia, retorno financeiro e mercado de trabalho.

Sua escolha profissional iniciou com o desejo de exercer carreira dentro do exército, porém, como não conseguiu entrar para o exército, acabou desistindo desse desejo inicial. Então, começou a trabalhar em diversas áreas para conseguir auxiliar na renda familiar.

O indivíduo inicia sua trajetória na área de tecnologia da informação devido a uma oportunidade de emprego que conseguiu nessa área, presente assim, na subcategoria de experiência prévia. Recebeu a proposta para trabalhar em uma faculdade cuidando dos áudios visuais da empresa. Então, aceitou e iniciou sua trajetória na área de TI. Após um ano e meio na função foi promovido para cargo de auxiliar de suporte técnico. Diante disso, conseguiu uma bolsa de estudos para iniciar o curso e buscar formação na área que estava atuando. Como expõem na sua fala: *"Conseguí emprego na empresa A porque minha mãe trabalhava na empresa com a função de serviços gerais e na época o dono precisava de alguém nos áudios visuais, me chamaram e eu vim. Fiquei um ano e pouco com essa função e depois disso passei para área de TI como suporte técnico. Onde então, consegui bolsa para começar a cursar Análise e Desenvolvimento de Sistemas aqui na empresa A."*

Mesmo antes de trabalhar na área, sempre teve interesse e gosto pela área de tecnologia da informação, mas nunca conseguiu cursar antes devido as condições financeiras. Assim sendo, consta em sua escolha profissional a subcategoria de questões vocacionais, como expõem na sua narrativa: *"Vontade de trabalhar com TI eu sempre tive, desde novo eu sou fascinado por computador e jogos. Então, passei minha adolescência praticamente em frente do computador."*

Após iniciar na área por ter conseguido bolsa e estar atuando dentro da área, um dos motivos que fez permanecer também nessa escolha foi por considerar que o curso possibilitaria retorno financeiro para sua trajetória profissional, mas até mesmo que outros cursos. Como relata: *"Quando iniciei o curso também pensei nisso, que é um curso que proporciona um retorno financeiro depois no mercado de trabalho maior."* A partir dessa fala, nota-se também que o indivíduo considerou em sua escolha profissional o fato de o curso proporcionar um mercado de trabalho com maiores possibilidades, como consequência um retorno financeiro maior. Sendo assim, faz parte da sua escolha profissional a subcategoria de mercado de trabalho.

Percebe-se, então, que a escolha profissional do indivíduo tem grande relevância por ter conseguido experiência prévia na área. E para ajudar a manter sua escolha, considera importante seu gosto e interesse por tecnologia, do mesmo modo que acredita que essa área propõem um retorno financeiro melhor no mercado de trabalho.

4.1.6.3 Sentidos atribuídos à construção de carreira do indivíduo F

Em relação aos sentidos atribuídos à construção de carreira do indivíduo nota-se relevância das subcategorias: competência técnica/funcional e segurança e estabilidade.

Nota-se em suas falas como o sentido do trabalho para o indivíduo envolve atividade técnica, principalmente quando relata qual sua profissão, presente assim na subcategoria competência técnica/funcional como expõem: *“Eu cuido e mantenho os computadores da empresa, faço atendimento de pessoas com dúvidas, busco conhecimento quando não sei. Cuido de toda conservação e manutenção dos equipamentos da empresa”*. Acrescenta ainda, a importância da prática e da técnica para desenvolvimento da sua função: *“Para mim é o aprendizado no trabalho, não só o curso vai me ensinar. Mas sim o que vou aprender na prática vou aprender muito mais que no curso. Problema novo é um conhecimento novo.”*

Porém, o que fica evidenciado com mais destaque nos sentidos atribuídos na construção de carreira do indivíduo é a subcategoria de segurança e estabilidade. Pelo fato, de desejar permanecer na empresa por muitos anos, adquirindo apenas aumento salarial e continuar atuando na área de tecnologia da informação da empresa. Como discorre em sua narrativa: *“Hoje planejo uma carreira bem longa para mim aqui na empresa A porque eu ganho uma bolsa de estudos na minha graduação e para escola do meu filho e futuramente da minha filha, meu salário não é tão alto, é bem baixo, mas meu filho ganha uma bolsa também na escola aqui na empresa e isso dá um up legal e o colégio é bem bom. Eu pretendo ficar aqui mais uns 15 anos, até porque minha filha vai vim para cá também*. Tanto que fica evidenciado em sua fala que o que mais tem sentido hoje para o indivíduo é segurança e estabilidade, com maior fator de importância pelo fato de conseguir sua bolsa de estudos para cursar a graduação, como a bolsa de estudos para seu filho.

Todavia, é importante destacar que mesmo que o indivíduo busque segurança e estabilidade, o mesmo não almeja conquistar uma carreira administrativa dentro da empresa, novos cargos e etc. Como expõe em outro trecho da sua narrativa: *“Carreira ideal para mim é e tu conseguir*

trabalhar no que tu gostes e que você chegue em uma certa idade você consiga se aposentar e ficar de boa, sem precisar do auxílio dos outros.” Mesmo que em sua fala em alguns momentos cite desejo de crescimento, porém, em outros trechos fica claro que se refere muito mais ao crescimento salarial que ao aumento de cargos e carreira organizacional dentro da empresa. Conforme sua narrativa: *“Planejo crescer aqui na empresa que eu estou, gosto bastante de trabalhar aqui (...) pretendo chegar em um gerente de TI, conseguir um aumento salarial aqui para mim já está perfeito.”*

Diante disso, entende-se que o sentido atribuído do indivíduo em sua construção de carreira está em através da sua competência técnica e funcional conseguir conquistar segurança e estabilidade dentro da atual organização para continuar atuando na área de tecnologia da informação. Mas, principalmente para manter os benefícios que tem hoje de bolsa de estudos para sua graduação e para escola dos filhos.

4.1.6.4 Expectativas de Carreira do Indivíduo F

No que tange às expectativas de carreira do indivíduo entrevistado nota-se a relevância do desenvolvimento em organizações para as expectativas de carreira do mesmo.

Como relatado no tópico anterior, em busca de segurança e estabilidade o indivíduo tem como expectativa de carreira o desenvolvimento dentro da sua organização, onde possa ter um aumento de salário e manter seus benefícios para fornecer um estudo de qualidade para os seus filhos.

Assim sendo, pode-se dizer que a expectativa de carreira do indivíduo está dentro da subcategoria desenvolvimento em organizações.

4.1.6.5 Carreira Psicossocial do Indivíduo F

O discurso do indivíduo analisado encontra-se na teoria de carreira psicossocial de Ribeiro (2014), dentro da carreira nostalgia.

Conforme apresentado em sua narrativa, o indivíduo demonstra que sua significação e sentido à construção de sua carreira estão voltados para estabilidade e segurança dentro da organização, como exposto no tópico anterior. O indivíduo possui a pretensão de se aposentar na empresa que está atualmente, buscando não necessariamente aumento de cargos e posições, mas aumento salarial para proporcionar melhor condição de vida para sua família. Principalmente hoje para o indivíduo

é importante permanecer na empresa para conseguir manter sua bolsa na graduação e a bolsa de estudos na escola para seus filhos.

O discurso da nostalgia encontra-se dentro do *continuum* no extremo tradicional no que diz respeito às construções de vida de trabalho. Esse discurso remete a uma compreensão de um processo de construção de vida no trabalho baseado em referências clássicas da estabilidade, da previsibilidade e da continuidade. O indivíduo situa-se com uma necessidade de dependência institucional com uma tentativa de manutenção da ordem passada baseado em uma manutenção de modelo anteriores. Sendo assim, esse discurso é marcado pela estabilidade e permanência, com base em um sistema sociolaboral legitimado e institucionalizado socialmente. Esse grupo de trabalhadores pertencentes do discurso nostalgia apresentam uma busca de segurança e permanência com um sistema de trabalho reconhecido e estável (RIBEIRO, 2014).

Percebe-se, então, que diante da análise da narrativa do indivíduo entende-se que sua construção de carreira psicossocial está relacionada com o entendimento de carreira nostalgia.

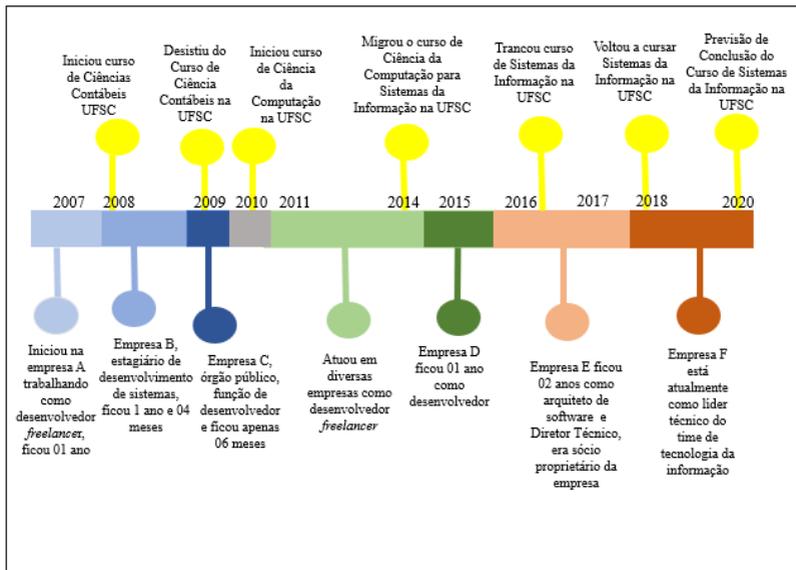
4.1.7 Apresentação do Indivíduo G

Sexo masculino, com 32 anos, natural de Florianópolis, seus pais possuem ensino superior completo e são empresários. O indivíduo está em união estável, sua noiva possui ensino superior completo na área de marketing e com atuação profissional como gerente de marketing. Não possui filhos e reside com sua noiva em Florianópolis.

No momento da pesquisa está cursando a graduação de Sistemas da Informação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), previsão de término para o ano de 2020. Atualmente é diretor geral de uma empresa de tecnologia de Florianópolis, atuando diretamente com a área da tecnologia da informação apenas como supervisão do setor. Ademais, o indivíduo possui em torno de dezoito anos de experiência na área de tecnologia da informação.

4.1.7.1 Linha do tempo

Figura 9 - Linha do tempo da trajetória de carreira do indivíduo G dentro da área da tecnologia da informação



Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme representado os dados indexados na figura 9, no que se refere à trajetória de formação, o indivíduo iniciou sua escolha profissional no ano de 2008 cursando Ciência Contábeis na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), onde desistiu após um ano do curso por não se identificar com a área. Em 2010, após já trabalhar na área decide iniciar o curso de Ciência da Computação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), porém, após quase quatro anos cursando a graduação resolveu migrar o curso para Sistemas da Informação na mesma Universidade, pelo fato de que precisava trabalhar e o curso de Ciência da Computação era integral dificultando, assim, a possibilidade de trabalhar. Então, decidi migrar para o curso de Sistemas da Informação que era apenas noturno. Após dois anos cursando Sistemas da Informação decidi trancar o curso para se dedicar tempo integral para sua própria empresa. Em 2018 sua empresa não deu certo e decidiu retornar para mercado de trabalho, como também, decidiu voltar a cursar Sistemas da Informação na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), com a previsão de conclusão do curso para o ano de 2020.

No que diz a respeito à trajetória profissional conforme representado na figura 8, o indivíduo iniciou antes mesmo de iniciar a cursar graduação na área, nesse período se considerava autodidata, atuou em três empresas diferentes. Após o início no curso de Ciência da Computação atuou em alguns projetos de algumas empresas apenas como *freelancer* pelo fato de que o curso era integral impossibilitando vínculo empregatício com as empresas. Decidiu em 2014 migrar seu curso para Sistemas da Informação para poder trabalhar em tempo integral e cursar a graduação no período noturno. Então, retornou para mercado de trabalho como desenvolvedor e ficou por um ano na empresa D. Após essa experiência decidiu empreender com seu amigo em uma empresa de tecnologia, porém, após dois anos percebeu que empresa não estava dando certo e resolveu voltar para o mercado de trabalho. Então, desde o ano de 2018 está na empresa F como o cargo de Líder Técnico da área de tecnologia da informação.

4.1.7.2 Escolha Profissional do indivíduo G

Inicia-se a partir da escolha profissional a análise dos conteúdos não-indexados. A análise da escolha profissional começa a partir da saída do ensino médio para primeira escolha profissional. Diante disso, faz parte da narrativa do indivíduo dentro da categoria escolha profissional as seguintes subcategorias: influências sociais, experiência prévia, questões vocacionais e características do curso.

A primeira escolha profissional do indivíduo foi com o curso de Ciência Contábeis, devido a exigência dos seus pais de ter que logo após do ensino médio ingressar em uma faculdade, escolheu esse curso por considerar mais fácil de passar no vestibular, porém, após um ano cursando decide desistir por não se encontrar dentro da área e não gostar. Como indivíduo mesmo relata: *"Porque eu era moleque, tinha que fazer faculdade e era mais fácil de entrar. Meus pais queriam que já entrasse na faculdade após o ensino médio, então vou fazer qualquer coisa só para entrar. Desisti porque é muito chato. Eu achei muito chato. Tem gente que adora. Eu não gostava e pra fazer uma coisa que tu não gostas, tu podes até ter força de vontade para terminar aquilo, mas você não vai ser feliz."* Esse fato, considera-se como análise dentro da subcategoria influências sociais, como também, dentro da subcategoria questões vocacionais pelo fato de identificar que não gostava da área de contabilidade.

Porém, cursando Ciência Contábeis já trabalhava na área de tecnologia da informação, após decidir não cursar mais o curso de Ciência

Contábeis, decidiu entrar então para o curso de Ciência da Computação também na UFSC. Essa escolha caracteriza-se dentro da subcategoria experiência prévia e questões vocacionais. Como expõem em sua narrativa: *“Comecei a trabalhar antes de ter uma formação acadêmica. Eu nunca tinha feito nenhum curso, tudo o que eu aprendi no começo foi sempre estudando por conta, como autodidata (...) Antes de terminar o ensino médio, já estava trabalhando com isso, fazendo uns sistemas de automação simples para uma padaria que ficava na frente da minha casa, por ser curioso e gostar.”*

O indivíduo obteve a experiência prévia na área devido ao seu gosto, interesse e curiosidade pela área da tecnologia da informação, presente dentro da análise da subcategoria questões vocacionais. Como discorre em sua narrativa: *“Com uns 8 anos eu comecei a mexer no computador. Era um computador do meu tio e me fascinou e, quando tive um computador realmente, eu comecei a querer entender como ele funcionava e o que eu podia fazer com aquilo. Dentro da área de tecnologia e de computação, eu sempre gostei muita da parte de software, sempre me interessei muito por desenvolvimento de software”. Acrescenta ainda, “eu sempre gostei da área, era obrigado a pesquisar e a entender e aprender mais sobre os problemas e sobre como eu podia resolver os problemas. Então na fase que estava trabalhando na área sem estar estudando foi bem legal para eu realmente entender que era apaixonado por aquilo e aceitar, porque até então eu tinha um pouco de dificuldade de aceitar que eu ia trabalhar com aquilo, porque eu sempre fui muito ativo, sempre fui para praia, sempre andei muito de bike, sempre fiz caminhadas, minha vida era muito ativa, era uma vida muito diferente de uma vida de quem trabalha com tecnologia, que a gente sabe é muito puxado, que tu vai sempre vai estar no computador estudando”.* A partir da sua narrativa, percebe que mesmo identificando o seu gosto e interesse pela área da tecnologia sentiu dificuldade de aceitar que era mesmo isso que gostaria de seguir na sua escolha profissional, pelo fato de ser um trabalho que exigia uma dedicação grande e um estilo de vida diferenciado daquilo que vinha vivenciando na época.

Todavia, devido a característica do curso de Ciência da Computação ser um curso em período integral e o indivíduo desejava conquistar sua independência financeira tendo que trabalhar desde a saída do ensino médio. O indivíduo decidiu migrar para o curso de Sistemas da Informação também na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) pelo curso ser apenas noturno e, assim, conseguia ingressar no mercado de trabalho e trabalhar em período integral na área, sem precisar ficar fazendo apenas trabalhos como *freelancer*. Como expõe na sua narrativa:

“Ciências da computação é um curso que é praticamente integral, então eu tinha aula de manhã, eu tinha aula a tarde e começou atrapalhar um pouco minha vida de independente financeiramente. Quando eu comecei a trabalhar, eu achei o máximo, porque com meu dinheiro podia fazer o que quisesse. Não precisava ficar pedindo dinheiro para os pais. Eu sempre prezei muito por isso. Depois de um tempo eu não consegui mais encaixar o curso com os horários que eu precisava para continuar trabalhando, então fiquei só estudando um tempo, fazendo freelancer, mas eu queria trabalhar em uma empresa em período integral. Então, mudei para o curso de Sistemas por ser noturno. Ai podia trabalhar e estudar.”

Assim, pode-se observar que a escolha profissional do indivíduo se fez devido ao seu interesse e gosto pela área, mesmo antes de resolver cursar graduação dentro da área e que as características do curso interferiram para escolha de qual curso realizar na área da tecnologia da informação.

4.1.7.3 Sentidos atribuídos à construção de carreira do indivíduo G

Ao analisar os sentidos atribuídos na construção de carreira do indivíduo obteve-se as seguintes subcategorias com maior relevância em sua narrativa: competência técnica funcional e estilo de vida.

O indivíduo apresenta em sua narrativa com grande relevância o sentido atribuído para sua construção de carreira através da subcategoria competência técnica funcional. Pelo fato de que para o indivíduo o significado de trabalho e entendimento de carreira envolve estar atuando e resolvendo problemas, como também, as experiências adquiridas durante sua jornada no mundo do trabalho. Como discorre em sua narrativa: *“Trabalho, para mim, é alguém ter algum problema e eu consegui fazer um computador resolver o problema dessa pessoa”*. Acrescenta ainda, *“carreira para mim é experiência. Eu acho que a experiência vem na forma de várias coisas e ela vem na forma de conhecimento formal, eu acho que é importante, a experiência prática. Eu acho que não tem como a gente montar uma carreira sem trabalhar, então uma carreira, eu vejo por mim (...) para mim o que fez diferença na minha carreira foi essa experiência. No dia a dia eu percebo que é a minha experiência de ter vivenciado muitas coisas e ter estudado muitas coisas me permite resolver as coisas com mais clareza e mais rápido. Uma carreira para ser bem-sucedida ela tem que ser feita de várias experiências diversas, como por exemplo, o cara tem que estudar, mas ele tem que botar a mão na massa”*. Discorre ainda, que para o indivíduo satisfação em sua trajetória profissional envolve em a satisfação com seu

trabalho técnico, como relata: *“Uma carreira ideal é uma carreira que a gente está satisfeito com o que a gente fez”*.

Além disso, percebe-se em sua narrativa que o seu significado de trabalho envolve a realização das suas atividades técnicas e práticas. Também, da importância de realizar muito bem feito seu trabalho técnico e da resolução de problemas. Como expõem: *“Eu sou um cara curioso, muito curioso. Um cara meio louco na hora resolver as coisas e de querer entender como as coisas funcionam, eu não gosto de descansar enquanto eu não resolvi as coisas, enquanto eu não estou satisfeito com elas. Não é que eu sou perfeccionista, se eu fosse perfeccionista eu não terminaria nada, eu gosto de terminar. Então eu acho que isso é importante, que eu gosto de terminar as coisas, mas eu não gosto de terminar de qualquer jeito. Eu gosto de olhar e ver e não sentir vergonha do que eu produzi”*.

Todavia, por mais que apresente em seu discurso o sentido e significado do trabalho diante da competência técnica, também, aparece o estilo de vida em seus dias e no ambiente de trabalho, como relata: *“O que eu mais valorizo na minha vida é o meu tempo para eu fazer as minhas coisas. Se eu não tenho tempo, por exemplo, para estudar o que eu quero ou visitar algum lugar que eu quero, fazer alguma coisa que eu tenho vontade de fazer, acho que eu fico muito triste. Então, para mim, eu tenho que ter um tempo para mim, por mais que eu seja louco e goste de trabalhar muito, eu gosto muito de fazer outras coisas também. Se eu não tiver esse tempo, tem que ter um tempo de qualidade (...) na vida, eu gostaria de ganhar muito dinheiro trabalhando quatro horas. Não me vejo parando de trabalhar, mas trabalhar bem menos e aproveitar muito mais a minha vida”*.

Diante disso, nota-se que para o indivíduo o seu sentido de trabalho envolve possuir competência e experiência técnica, do mesmo modo que deseja um estilo de vida que consiga fazer o que gosta, mas aproveitar a sua vida também.

4.1.7.4 Expectativas de Carreira do Indivíduo G

No que tange às expectativas de carreira do indivíduo entrevistado nota-se a relevância do desenvolvimento profissional.

Nota-se em seu discurso a subcategoria desenvolvimento profissional, diante do desejo de nos próximos anos repassar o seu conhecimento que já adquiriu até hoje para as outras pessoas, como relata: *“para os próximos cinco anos é tentar começar a devolver para as pessoas o que eu aprendi todo esse tempo, como também, aprender cada vez mais”*. Acrescenta ainda, o desejo de buscar crescimento dentro da

sua área e com isso conquistar um maior desenvolvimento profissional, como expõem em sua narrativa: *“desejo me formar e crescer profissionalmente na minha carreira, dentro de onde eu estou tem muita margem para eu crescer. Mas, principalmente, estar aberto a tudo que está acontecendo”*.

Então, pode-se dizer que as expectativas de carreira do indivíduo envolvem buscar seu desenvolvimento profissional através de adquirir novos conhecimento e repassar seu conhecimento para outras pessoas, do mesmo modo que deseja em buscar seu crescimento e desenvolvimento profissional dentro da área da tecnologia da informação. E como já apresentando anteriormente em outros fragmentos da narrativa do indivíduo, nota-se importância do desenvolvimento pessoal no que diz a respeito de conquistar um estilo de vida satisfatório através do seu desenvolvimento profissional.

4.1.7.5 Carreira Psicossocial do Indivíduo G

Inicialmente o indivíduo apresentava uma narrativa que se aproximava da carreira fechamento, pelo fato do seu sentido de carreira e sua construção de carreira estavam voltadas para a competência técnica e funcional da sua área de atuação. Correlacionando com a teoria, Ribeiro (2014) expõem que o grupo de trabalhadores presente no modelo de carreira fechamento são guiados a partir de modelos clássicos das identidades profissionais, ocupacionais e das carreiras profissionais, associado a uma formação profissional.

Todavia, ao analisar sua narrativa em um todo nota-se como o estilo de vida está presente também em sua construção de carreira e no sentido de trabalho, pois mesmo que no seu trabalho possua novos conhecimentos e experiências técnicas funcionais, se não alcançar um estilo de vida que consiga fazer coisas de desejo pessoal e lazer, não terá satisfação no mundo do trabalho. Além do mais, em um trecho da sua narrativa o indivíduo discorre a importância da lealdade com os projetos que assume na parte técnica nas organizações em que atua, como relata: *“eu acho que uma das coisas que eu tenho para mim é a lealdade. Eu entrei na empresa, eu estou trabalhando ali, eu sou responsável por aquilo ali. Eu comecei a construir alguma coisa ali e ainda não terminei. Então, eu não largaria aquilo ali por qualquer coisa. É mais nesse sentido e tem mais a ver com meus valores”*. A partir disso, pode-se entender que o sentido de construção de carreira do indivíduo tende também para o modelo de discurso da carreira possibilidade. Pois, os indivíduos que apresentam o discurso de carreira possibilidade denotam

uma estratégia ligada à apropriação do futuro e à geração de sentido e de história de carreira por meio de um processo de criação contínua de projeto de vida. Sendo que o indivíduo define seu próprio objetivo, o seu próprio desenvolvimento profissional e sua própria autorrealização, demonstrando que o indivíduo necessita de um projeto de vida do trabalho para dar sentido a sua própria história (RIBEIRO, 2014).

Assim sendo, pode-se dizer que a construção e sentidos atribuídos à carreira do indivíduo aproximam-se do discurso de carreira fechamento em relação ao seu entendimento próprio no mundo do trabalho, como também, seu entendimento de trabalho e carreira. Mas, aproxima-se também do discurso de carreira possibilidade devido ao estilo de vida que deseja conquistar no mundo do trabalho através de flexibilidade entre vida profissional e pessoal, como também, da importância e engajamento com projetos que assume durante sua trajetória profissional.

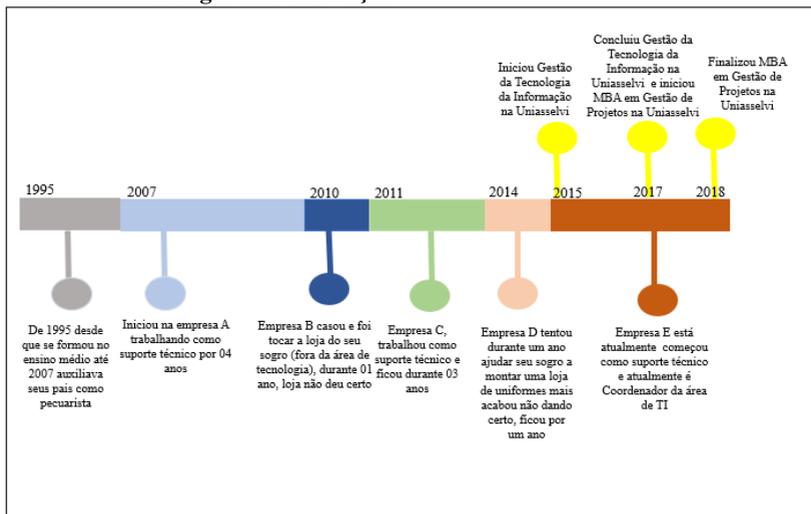
4.1.8 Apresentação do Indivíduo H

Sexo masculino, com 35 anos, natural de Presidente Prudente - São Paulo, seus pais possuem ensino médio completo e são pecuaristas. Casado, sua esposa possui pós-graduação e atualmente exerce o cargo de analista financeira. Não possui filhos e reside com sua esposa em Palhoça.

Formado em 2017 em Gestão da Tecnologia da Informação pelo Centro Universitário Leonardo Da Vinci (UNIASSELVI). Em 2017, logo após sua conclusão de curso já iniciou uma pós-graduação em Gestão de Projetos pelo Centro Universitário Leonardo Da Vinci (UNIASSELVI) que concluiu o mesmo no ano de 2018. Atualmente é Coordenador da área de tecnologia da informação de uma faculdade de Florianópolis. Ademais, o indivíduo possui em torno dez anos de experiência na área da tecnologia da informação.

4.1.8.1 Linha do tempo

Figura 10 - Linha do tempo da trajetória de carreira do indivíduo H dentro da área da tecnologia da informação



Fonte: Elaborado pela autora.

No que se refere a sua escolha profissional, o indivíduo iniciou no ano de 2015, após estar atuando algum tempo no mercado de trabalho. Em 2015 iniciou o curso Gestão da Tecnologia da Informação pelo Centro Universitário Leonardo Da Vinci (UNIASSELVI). Logo após sua formação, iniciou uma pós-graduação em Gestão de Projetos pela UNIASSELVI que concluiu o mesmo no ano de 2018.

Já na sua trajetória profissional, o indivíduo iniciou a sua trajetória profissional com 30 anos na empresa A como suporte técnico em uma empresa provedora de internet onde ficou por quatro anos. Antes disso, o indivíduo auxiliava seus pais na pecuária no interior do estado de São Paulo. Decidiu sair da empresa A, pois, casou e seu sogro pediu ajuda para tocar sua loja no ramo comercial, ficou por um ano, mas a loja acabou não dando certo. Voltou novamente para mercado de trabalho na área de tecnologia da informação em uma empresa de manutenção de computadores onde ficou por 03 anos. Saiu novamente para ajudar seu sogro em um novo projeto de montar uma loja de uniformes, porém, novamente não deu certo, ficou por um ano. Com isso, o indivíduo e sua esposa resolveram sair do interior de São Paulo e tentar suas vidas em uma nova cidade, escolhendo assim Florianópolis. Logo que se mudou

conseguiu emprego na empresa E, onde iniciou como suporte técnico e atualmente exerce o cargo de Coordenador de Tecnologia da Informação.

4.1.8.2 Escolha Profissional do indivíduo H

A análise da escolha profissional começa após algum tempo atuando no mercado de trabalho. A escolha profissional do indivíduo está presente apenas dentro das subcategorias experiência prévia e mercado de trabalho.

Após anos auxiliando seus pais como pecuarista, o indivíduo decide iniciar uma nova trajetória profissional e começa a buscar emprego no mercado de trabalho. Conseguiu então, uma oportunidade na área da tecnologia da informação, mas não iniciou o curso logo que começou a atuar na área. Em alguns momentos saiu da área da tecnologia da informação e foi auxiliar seu sogro em abertura de lojas comerciais. Iniciou sua escolha profissional de formação quando saiu do interior de São Paulo, se mudou para Florianópolis e conseguiu uma oportunidade na área da tecnologia da informação. Depois de perceber que se estabilizou e iria permanecer trabalhando na área, decidiu então, em 2015 iniciar o curso Gestão da Tecnologia da Informação pelo Centro Universitário Leonardo Da Vinci (UNIASSELVI). Logo após sua formação, iniciou uma pós-graduação em Gestão de Projetos pelo Centro Universitário Leonardo Da Vinci (UNIASSELVI) que concluiu no ano de 2018. Como expõem em sua narrativa: *“Comecei por acaso porque eu precisava de um emprego, mas eu não sabia para onde que eu ia (...). E aí eu fui ficando na TI fui ficando, e como já estava se inserindo no mercado de trabalho, fui procurando cursos e apenas em 2015 quando senti que era isso que queria continuar no mercado de trabalho resolvi me especializar e iniciar um curso na área”*.

Percebe-se então, que a escolha profissional do indivíduo está relacionada com a subcategoria experiência prévia e mercado de trabalho, pois, quando já inserido no mercado de trabalho que decidiu iniciar uma formação na área, mas, essa decisão só foi tomada após conseguir se estabelecer dentro da área no mercado de trabalho.

4.1.8.3 Sentidos atribuídos à construção de carreira do indivíduo H

Ao analisar os sentidos atribuídos na construção de carreira do indivíduo obteve-se as seguintes subcategorias com maior relevância em sua narrativa: competência técnica/funcional, segurança e estabilidade e administrativa/gerencial.

Presente no sentido atribuído para construção de carreira do indivíduo está a competência técnica funcional, em relação ao como o indivíduo entende-se no mundo do trabalho e em relação a sua carreira. Para o indivíduo, trabalho está relacionado com garantir uma renda, todavia, que envolva algo que gere valor, que faça algo que impacte na vida das pessoas ou resolva problemas. Como discorre em sua narrativa: *“trabalhar é sair de casa todo dia e buscar o pão, o sustento da casa. Sendo que se você está disposto a sair da sua casa, que é o seu conforto, tem que valer a pena, tem que agregar valor, tem que ser para resolver problemas e ajudar em algo”*. Acrescenta ainda, *“no trabalho meu desejo é conseguir, conseguir resolver um problema da melhor forma possível, de forma harmônica porque eu gosto de tudo resolvido, tudo bem feito e resolvido”*. Em relação a carreira, o sentido atribuído está dentro da subcategoria competência técnica/funcional, pelo fato que para o indivíduo carreira está relacionado com aprendizado, pois, para ele na área de tecnologia da informação o indivíduo tem que sempre estar aprendendo e evoluindo, se não, você perde seu valor dentro do mercado de trabalho. Como relata: *“conhecimento é tudo, principalmente na TI, causa e efeito, é o que vai te transformar em um bom profissional e é o que vai te segurar numa empresa, porque no dia que a empresa precisar de algo mais e você não tiver conhecimento para oferecer, abraço você é desligado da empresa”*. Afirma ainda, *“carreira é você entrar em uma profissão e viver dentro dela aprendendo sempre, sempre, sempre e lá na frente você conseguir olhar para trás e ver tudo o que você aprendeu e o quanto você pode ensinar né, é você realmente ter um caminho dentro de alguma profissão”*.

Já em relação a subcategoria administrativa/gerencial engloba o sentido de construção de carreira pelo fato de discorrer em sua narrativa que para ele possui importância obter liberdade em sua atuação e na empresa onde trabalho, liberdade para o trabalho, para tomada de decisão e sugestão de novas ideias. E isso ele consegue pelo fato de hoje estar em um cargo de gestão dentro da área da tecnologia da informação. Como expõem: *“Valorizo no meu trabalho liberdade de ir e vir, de conduzir melhor tempo, conduzir melhor as coisas, aqui eu tenho uma certa liberdade, não tenho um monte de gente batendo e enchendo o saco, eu consigo conduzir e administrar bem o meu tempo aqui, chego a hora que eu quero e vou embora a hora que eu quero, se bem que eu chego bem cedo e saio bem tarde. Mas essa liberdade de criação de trazer e conversar, eu acho que isso é fundamental”*.

Todavia, a subcategoria de maior relevância de significação em seu sentido de construção de carreira é de segurança e estabilidade, pois, o

indivíduo deixa bem declarado em seu discurso que hoje seu foco está em buscar a aposentadoria. Como relata: *“em Florianópolis eu e minha esposa conseguimos algo que não esperávamos a gente achou que era impossível há 10 anos atrás que era conquistar nosso apartamento próprio e hoje conquistamos. Agora nosso foco principal é a aposentadoria, sem dívida. Então, nosso foco principal é conseguir chegar lá, estar trabalhando e conseguir chegar lá e estar aposentado, ainda mais agora com o nosso apartamento próprio e sem filhos. Acho que o foco principal é se aposentar, descansar e viajar”*. Vale ressaltar, que por mais que em sua narrativa aparece o desejo de descansar e viajar, não se considera dentro da subcategoria estilo de vida, pois, esse desejo vem atrelado ao desejo maior que é a estabilidade.

Pode-se dizer então, que o sentido de construção de carreira do indivíduo está relacionado com sua competência técnica e funcional de atuação dentro da área, com o desejo de buscar novos conhecimentos e aprendizados para conseguir se manter dentro da área, como também, com independência e flexibilidade principalmente atualmente como coordenador da área. Mas, com maior sentido está a busca por segurança e estabilidade em conseguir se manter dentro da área e conseguir conquistar a sua aposentadoria que é um ciclo da vida laboral após finalizar suas atividades no mundo do trabalho.

4.1.8.4 Expectativas de Carreira do Indivíduo H

No que tange às expectativas de carreira do indivíduo entrevistado nota-se a relevância do desenvolvimento em organizações. Percebe-se em seu discurso a subcategoria desenvolvimento em organizações, diante do desejo de continuar em seu cargo de coordenador de tecnologia da informação. Sendo que necessita sempre a busca por novos conhecimentos e aprendizados para conseguir se manter no cargo e com isso conseguir se aposentar dentro da área e da empresa que está atualmente. Pelo fato que, a área de tecnologia está mudando e se atualizando todos os dias. Como relata: *“o que eu desejo hoje na minha profissão, é que se eu me aposentasse aqui onde estou hoje eu ficaria muito feliz e na vida pessoal, após me aposentar conseguir viajar o mundo”*.

Diante disso, nota-se que a expectativa de carreira do indivíduo está relacionada com seu sentido de construção de carreira que é segurança e estabilidade, com isso, sua expectativa de carreira está em conseguir se aposentar dentro da área e da organização que está atualmente. Porém, pode-se dizer que sua expectativa de carreira envolve

também o desejo do desenvolvimento pessoal, no sentido de que o indivíduo deseja o seu desenvolvimento em organizações para conseguir estabilidade e segurança para chegar até sua aposentadoria, para com isso aproveitar sua vida com sua esposa. Sendo então, que a expectativa de carreira do indivíduo se encontra por meio do desenvolvimento em organizações para conquistar o desejo do seu desenvolvimento pessoal que é conquistar sua aposentadoria.

4.1.8.5 Carreira Psicossocial do Indivíduo H

Desde o início da sua narrativa percebe-se a construção de carreira do indivíduo voltado para uma busca de segurança e estabilidade dentro da área da tecnologia da informação. Como a área exige atualização constante, o indivíduo busca desenvolvimento técnico e novos aprendizados constantemente com o objetivo final de garantir permanência na área e sua aposentadoria.

Diante disso, nota-se que seu discurso tende para carreira nostalgia, pelo fato que o discurso da nostalgia se encontra dentro do *continuum* no extremo tradicional no que diz respeito às construções do indivíduo no mundo do trabalho. O discurso da carreira nostalgia apresenta uma compreensão de um processo de construção de vida no trabalho baseado em referências clássicas da estabilidade, da previsibilidade e da continuidade. Através disso, o indivíduo traz em sua narrativa uma necessidade de dependência institucional com uma tentativa de manutenção de modelos de trabalhos anteriores. Pode-se dizer então, que esse discurso da carreira nostalgia é marcado pela estabilidade e permanência com base de um sistema sociolaboral legitimado e institucionalizado socialmente, onde os indivíduos pertencentes a esse discurso de carreira apresentam uma busca de segurança, permanência com um sistema de trabalho reconhecido e estável (RIBEIRO, 2014).

Pode-se relacionar esse desejo do indivíduo em buscar sua aposentadoria e estabilidade dentro da área de tecnologia da informação e da empresa em que atua com o fato de que o indivíduo ingressou no mercado de trabalho de TI com 30 anos e também, por sua história pessoal de construção psicossocial de uma família mais tradicional e residentes do interior do estado de São Paulo.

4.2 CONSTRUÇÃO DE CARREIRAS DE PROFISSIONAIS DA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: UM OLHAR PSICOSSOCIAL

O estudo das narrativas dos oito profissionais de tecnologia da informação investigados fornece elementos para responder o problema de pesquisa, que é: *qual a compreensão que profissionais da área de tecnologia da informação possuem sobre a construção de suas carreiras?* Esse tópico orienta-se pelos os objetivos específicos da presente pesquisa que são: a) caracterizar o processo de escolha profissional de profissionais da área de TI; b) descrever os sentidos atribuídos por profissionais da área de TI às suas trajetórias de carreiras; c) identificar as expectativas de carreira de profissionais da área de TI.

Diante disso, após apresentar as subcategorias abordadas nas análises através das categorias separadas por cada indivíduo delimitadas na pesquisa, o quadro 8 mostra a síntese dos conteúdos não-indexados descritos nos tópicos anteriores, seguido pela comparação dos dados obtidos na pesquisa e também, corrobora esses dados com a fundamentação teórica da presente pesquisa, para assim, estabelecer semelhanças e diferenças existentes entre os casos individuais. Por último, como resultado final, descreve-se uma compreensão das construções de carreiras coletivas dos profissionais da área da tecnologia da informação.

Quadro 8 - Síntese das análises dos conteúdos não-indexados

Indivíduos	Escolha Profissional	Sentidos atribuídos à construção de carreira	Expectativas de Carreira	Carreira Psicossocial
A	Características do Curso Questões Vocacionais Influências Sociais	Competência Administrativa/Geral Desafio Puro Estilo de Vida	Desenvolvimento em Organizações Desenvolvimento Pessoal	Possibilidade
B	Características do Curso Questões Vocacionais Influências Sociais	Competência Técnica/Funcional Estilo de Vida	Desenvolvimento em Organizações Desenvolvimento Pessoal	Possibilidade
C	Características do Curso Questões Vocacionais Influências Sociais	Competência Técnica/Funcional Criatividade Empreendedora Estilo de Vida	Desenvolvimento Profissional Desenvolvimento Pessoal	Possibilidade
D	Questões Vocacionais Experiência Prévia	Competência Técnica/Funcional Desafio Puro Estilo de Vida	Desenvolvimento Pessoal	Possibilidade
E	Questões Vocacionais Experiência Prévia Mercado de Trabalho	Competência Técnica/Funcional Desafio Puro Estilo de Vida	Desenvolvimento Profissional Desenvolvimento Pessoal	Possibilidade Fechamento
F	Questões Vocacionais Experiência Prévia Retorno Financeiro Mercado de Trabalho	Competência Técnica/Funcional Segurança e Estabilidade	Desenvolvimento em Organizações	Nostalgia
G	Características do Curso Questões Vocacionais Influências Sociais Experiência Prévia	Competência Técnica/Funcional Estilo de Vida	Desenvolvimento Profissional Desenvolvimento Pessoal	Possibilidade Fechamento
H	Experiência Prévia Mercado de Trabalho	Competência Técnica/Funcional Competência Administrativa/Geral Segurança e Estabilidade	Desenvolvimento em Organizações	Nostalgia

Fonte: Elaborado pela autora.

No que se refere à escolha profissional dos indivíduos analisados, nota-se que do total de oito indivíduos entrevistados, sete deles apresentaram em suas narrativas questões vocacionais para realização da escolha, referindo-se ao gosto e interesse pela área da tecnologia da informação. Cinco dos indivíduos relatam ter vivenciado uma experiência prévia na área antes mesmo da escolha profissional, experiência essa que influenciou na escolha profissional. Quatro dos indivíduos apresentaram influências sociais na sua escolha profissional, principalmente dos seus pais em relação ao curso a ser escolhido, mas também, sobre ter que cursar universidade pública por conta de que seus pais não ajudariam no custo da formação. Do mesmo modo, quatro dos indivíduos abordam em suas narrativas que a escolha foi pelo fato do curso na área da tecnologia da informação ser no período noturno em universidades públicas, facilitando assim a conciliação entre trabalho e estudos. Apenas três dos indivíduos descrevem que ao realizarem sua escolha consideraram o fator que essa área tem um grande potencial de vagas e crescimento no mercado de trabalho e somente um indivíduo considera em sua escolha o fato dessa área possibilitar um retorno financeiro satisfatório após a formação. Diante disso, pode-se dizer que apresenta maior relevância na escolha profissional dos indivíduos participantes da pesquisa as questões

vocacionais de gostar e ter interesse pela área da tecnologia da informação, como também, ter vivência uma experiência prévia com a área antes mesmo da escolha.

Entende-se que estudar o histórico da trajetória profissional dos entrevistados desde a escolha profissional até a inserção no mercado de trabalho auxilia na compreensão do contexto psicossocial envolvido na percepção dos sentidos do trabalho e a construção de carreira dos mesmos. Durante a fase da escolha de uma carreira, os indivíduos identificam quais são as características em uma profissão e se existe identificação com elas (ONO; BINDER, 2010).

Pode-se dizer então, mediante análise dos dados extraídos na pesquisa que na maior parte o processo de escolha profissional se caracterizou como uma busca pelos gostos, desejos e interesses com a área da tecnologia da informação e pela vivência de uma experiência prévia com a tecnologia em suas vidas ou até mesmo com trabalhos realizados anteriormente à escolha profissional. Isso pode ser relacionado com a pesquisa de Ono e Binder (2010), na qual 16 dos seus profissionais de TI entrevistados afirmaram que a motivação para escolha da área de TI foi pela afinidade ou habilidade com computadores e aconteceu de uma forma natural. Relacionando assim, a teoria alega que o processo de escolha profissional implica em um autoconhecimento pelo fato de o indivíduo ter que identificar o que se quer no futuro, implicando assim um reconhecimento daquilo que se é, evidenciando os acontecimentos importantes da vida e sua interferência no momento presente, pois no processo de escolha o sujeito olha para trás e para frente ao mesmo tempo, decidindo o caminho a seguir (SOARES, 2009). É através da escolha profissional que o indivíduo escolhe o modo para se inserir no mundo, por meio da profissão escolhida o sujeito está inserido num contexto complexo, capaz de o influenciar e modificar.

Em relação ao sentido atribuído à construção de carreira dos oito indivíduos participantes desta pesquisa, sete dos indivíduos apresentaram sentido para competência técnica/funcional, e com isso, demonstraram em suas narrativas o interesse e a necessidade em se tornarem especialistas na área da tecnologia, buscando desenvolvimento para os conhecimentos e habilidades necessários dentro da área para uma boa atuação na sua função ou responsabilidade no mundo do trabalho. Ademais, seis dos indivíduos apresentam a importância de obter um estilo de vida equilibrado durante sua trajetória no mundo do trabalho, sendo esse estilo de vida como uma busca por maior flexibilidade, liberdade e qualidade de vida no mundo do trabalho, ou seja, uma busca constante em encontrar uma forma de integrar todas as suas necessidades de ordem

individual, familiar ou de carreira. Só três dos indivíduos destacaram em suas narrativas a necessidade de obter desafio em sua trajetória profissional. Esses desafios dizem ao respeito ao desejo obter a capacidade de solucionar problemas dentro da área de atuação, buscando sempre o sucesso através da superação de obstáculos ou desafios cada vez maiores dentro da área da tecnologia da informação. Apenas dois indivíduos apresentaram como sentido para construção de carreira a segurança e a estabilidade: para eles, a previsibilidade do futuro é importante para o desenvolvimento profissional, buscando assim estabilidade e planos de aposentadoria para sua trajetória profissional. Somente um indivíduo discorre em sua narrativa a necessidade da criatividade empreendedora, abordando em sua narrativa um espírito empreendedor de querer estabelecer ou reestruturar negócios próprios no sentido para sua construção de carreira. Nenhum dos indivíduos apresentaram discurso dentro da subcategoria autonomia e independência. Assim sendo, pode-se dizer que os sentidos atribuídos à construção de carreira dos indivíduos analisados apresentam destaques para o desenvolvimento da competência técnica/funcional na área, como também, importância de adquirir um estilo de vida satisfatório no mundo do trabalho.

A partir dos dados, nota-se que para maior parte dos indivíduos investigados o sentido de construção de carreira apresenta uma maior significação com a competência técnica/funcional, pela necessidade de se tornarem especialistas na área para obter um satisfatório desenvolvimento profissional e com isso uma progressão na sua trajetória profissional. Evidenciando a partir disso, a importância para esses profissionais de possuir uma competência técnica/funcional que caracteriza a identidade profissional desses indivíduos, como evidenciado em um trecho da fala de um dos entrevistados: *“para mim, quando estou no trabalho, gosto muito de estar trabalhando, estar fazendo, executando, criando. Eu provavelmente vou morrer fazendo TI.”* Sendo que, a identidade profissional consegue estabelecer a auto percepção do sujeito bem como a percepção dele por outrem e é colocada diante de um contexto social em que ele realiza determinada atividade relacionada a um conhecimento e/ou habilidades específicos (LUNA, 2005). Como também, o trabalho pode ser considerado uma das dimensões mais importantes para o processo de construção de identidade do sujeito, sendo que, o trabalho é considerado como um recurso para individualização, pois, através do trabalho o indivíduo constrói um significado de si mesmo, para si mesmo e para os outros. (BENDASSOLLI, 2011).

A partir disso, nota-se um dado interessante da pesquisa, que maior parte dos indivíduos apresentaram como sentido de construção de carreira a competência técnica/funcional e apresentaram que suas respectivas escolhas profissionais na área da tecnologia da informação possuem influência por questões vocacionais, ou seja, o gostar e possuir interesse pela área de formação apresentam elementos para o sentido de construção de carreira na competência técnica/funcional, onde o indivíduo adquire gosto e interesse no primeiro contato e com isso na sua atuação busca um desenvolvimento e capacitação constante para seu desenvolvimento técnica dentro da área.

Grande parte dos indivíduos investigados apresentam a importância de obter um estilo de vida equilibrado durante sua trajetória no mundo do trabalho. Sendo considerado como estilo de vida, a vontade de possuir maior flexibilidade e liberdade para ter tempo para se dedicar as outras dimensões da vida, como por exemplo, família, viagens, hobbies ou amigos. Apresentam assim, uma necessidade de possuir uma qualidade de vida no trabalho, pois, hoje para esses profissionais esse fator é decisivo nas suas escolhas na trajetória profissional e construção de suas carreiras. Como refere-se Bendassolli (2009), a concepção de sentido é decorrente de uma experiência individual e subjetiva, sendo baseado nos significados coletivos do sujeito. Transformações de sentido e significados no trabalho estão constantemente ocorrendo, uma vez que são estabelecidas a partir de uma relação dinâmica com a realidade.

No que diz à respeito as expectativas de carreira dos indivíduos notam-se que apenas três subcategorias apareceram na narrativa dos mesmos, sendo, desenvolvimento em organizações, desenvolvimento pessoal e desenvolvimento profissional. Sendo que para seis indivíduos a expectativa de carreira envolve o seu desenvolvimento pessoal, ou seja, a busca por conseguir se desenvolver através do mundo do trabalho, mediante conquista de um estilo de vida satisfatório, busca por novos desafios e o desenvolvimento do seu conhecimento dentro da área, sem possuir uma expectativa única vinculada a uma organização ou apenas para o sentido profissional. Todavia para quatro indivíduos há expectativa do desenvolvimento em organizações, ou seja, em alguns casos até possuem também a expectativa do desenvolvimento pessoal comentado acima, porém baseada em um vínculo na organização que está atuando. Posto isso, entende-se que no desenvolvimento em organizações o indivíduo tem a expectativa projetada para desenvolvimento dentro de uma organização e não apenas para um projeto pessoal.

Ressalta-se que nessa pesquisa, será entendido expectativas de carreira a partir da conceitualização de projeto de vida no trabalho, sendo

então, os planos de ação de trabalho considerados como narrativas dirigidas ao futuro e construídas na relação com os discursos legitimados socialmente mediante as relações entre os indivíduos com o mundo do trabalho. Os projetos de vida no mundo trabalho e planos de ação são a narrativa que antecipa um processo de construção da relação do indivíduo com o mundo do trabalho, buscando a partir disso, uma transformação da realidade psicossocial através da ação e da relação com a realidade no mundo do trabalho, com o objetivo de promover um movimento no processo contínuo de construção de carreira (RIBEIRO, 2014). Relacionando essa teoria com os resultados, seis dos indivíduos entrevistados a narrativa como plano de ação está voltado para o seu desenvolvimento pessoal, ou seja, a busca por conseguir se desenvolver através do mundo do trabalho, no sentido de conquistar um estilo de vida satisfatório, busca por novos desafios e o desenvolvimento do seu conhecimento dentro da área sem possuir uma expectativa vinculada em uma organização ou apenas para o profissional. Sendo que, como resultados dos sentidos do trabalho apresentados acima, os indivíduos apresentaram a importância do estilo de vida para seu desenvolvimento na trajetória profissional. Todavia metade dos indivíduos apresentaram narrativa de plano de ação voltada para o desenvolvimento em organizações, ou seja, em alguns casos possuíam também a expectativa do desenvolvimento pessoal comentado acima, porém, baseada mais para um vínculo na organização que está atuando. Posto isso, entende-se que no desenvolvimento em organizações o indivíduo tem a expectativa projetada para uma organização e não apenas depende de si. Esse plano de ação voltado para o desenvolvimento em organizações possui relação com a forte identidade profissional que os profissionais da área da tecnologia da informação têm em possuir uma satisfatória competência técnica/funcional.

No que diz à respeito dos discursos narrativos das carreiras psicossociais predominantes como resultado da presente pesquisa, encontra-se: possibilidade, fechamento e nostalgia. Sendo que, seis dos indivíduos aproximaram do discurso da carreira possibilidade, apresentando assim, uma estratégia de construção de carreira voltada para apropriação do futuro e à geração de sentido e da sua história por meio de um processo de criação contínua de projeto de vida. Dois dos indivíduos estão dentro da carreira possibilidade, mas também apresentaram alguns fragmentos presentes na carreira fechamento, com um olhar guiado para os modelos clássicos da identidade e formação profissional da área da tecnologia da informação. Apenas dois dos indivíduos aproximaram-se do discurso da carreira nostalgia, onde buscaram uma estabilidade,

permanência, segurança na sua construção de carreira no mundo do trabalho. E nenhum dos indivíduos aproximaram-se de um olhar de um todo para discurso da carreira instrumentalidade, apesar que um indivíduo em sua narrativa apresentou alguns fragmentos para um olhar da carreira instrumentalidade, porém, não foi considerado após a análise do todo da sua narrativa em relação a sua construção de carreira.

Nota-se a partir dos dados obtidos maior relevância do discurso da carreira possibilidade presente dos indivíduos analisados. Diante disso, percebe-se que maioria dos indivíduos investigados apresentaram uma construção de carreira voltada para um projeto de vida no trabalho, em busca de flexibilidade, liberdade e qualidade de vida, com uma construção de projetos individualizados onde a organização tornando-se apenas um contexto para conquistar o seu projeto. Apresentando assim em seus discursos narrativos uma definição própria do seu objetivo no mundo do trabalho, em busca de uma autorrealização em todas suas dimensões da vida, busca constante de desenvolvimento profissional para através dele conquistar seu projeto individualizado e uma busca constante em dar seu próprio sentido na construção de sua carreira e escrever sua própria história correlacionada com seus objetivos pessoais.

Observa-se também, que todos os indivíduos com discursos narrativos dentro da carreira possibilidades, apresentaram influência na escolha profissional através das questões vocacionais e pelas características do curso. Percebendo assim, a importância dos gostos e interesses pela área de atuação para o profissional e que a escolha se concretizou por maior parte as características do curso proporcionarem maior flexibilidade para concretizar os outros projetos dos indivíduos, como por exemplo, trabalhar ao mesmo tempo que estava cursando a graduação. Relacionando ainda, todos os indivíduos com discursos narrativos dentro da carreira possibilidades possuíam narrativas voltadas para o sentido de construção de carreira para estilo de vida e maior parte também para competência técnica funcional. Percebendo a partir disso, que a construção de carreira dos indivíduos se faz através de um desejo de conquistar um estilo de vida satisfatório e da importância da competência técnica funcional para manter-se sempre atualizado e com relevância do mercado de atuação da profissional. Outro fator importante, que todos os indivíduos com discursos narrativos dentro da carreira possibilidades apresentaram expectativas de carreiras voltado para o seu desenvolvimento pessoal, corroborando com a teoria em que o indivíduo busca ser autor da sua própria história.

Pode-se dizer que os novos formatos de carreiras e construção de sentido no mundo do trabalho apresentam influências ao efeito da

globalização nas organizações que sofrem constantes transformações e uma necessidade de inovação e aprimoramento, para melhor empregar seus recursos e produtos, conseguindo assim, conquistar um diferencial competitivo no mercado. Em consequência desses cenários, para Loogman, Umarik e Vilu (2004) as empresas tendem a exigir dos profissionais de tecnologia da informação alto grau de flexibilidade, conhecimento e mobilidade, capacidade de lidar com mudanças de empregador, de horários, de ambiente de trabalho, de tarefas, de localização, além de habilidades de resolução de problemas e pensamento criativo. Essas exigências das organizações para os profissionais de TI favorecem um perfil de carreira congruente para jovens profissionais, que possuem um alto nível de independência e flexibilidade de carreira, em razão de todas atuais exigências.

Outra observação interessante é que dois indivíduos além do discurso narrativo de carreira possibilidade, em alguns fragmentos de suas narrativas aproximaram-se para carreira fechamento. Apresentando relevância por uma significativa identidade profissional relacionada com a importância do desenvolvimento da competência técnica/funcional para os indivíduos. Diante disso, após estudar sobre os profissionais da área da tecnologia da informação acredita-se que não resultaram mais indivíduos com um discurso narrativo para carreira fechamento pelo fato de que a profissão ainda não possui uma regulamentação, que fornece mais força e segurança de ramo e atuação para categoria. Sendo que, normalmente as profissões que são regidas por uma legislação própria são classificadas como profissões regulamentadas, a partir disso, determinando quais as obrigações a exercer, e também sobre os direitos e deveres que possui no exercício da profissão.

Ressalta-se também, que apenas dois indivíduos apresentam discursos narrativos para carreira nostalgia. Observa-se que todos os indivíduos desse discurso possuem o processo de escolha profissional mediante a uma experiência prévia da área de atuação e um olhar para mercado de trabalho, entendendo que a área da tecnologia da informação é uma profissão que cada vez mais terá oportunidades e em contestante crescimento. Já no que diz respeito aos sentidos atribuídos à construção de carreira desses indivíduos todos apresentaram importância para competência técnica/funcional, com o objetivo de sempre se manter atualizado e competitivo no mercado de trabalho, como também, em busca de uma segurança e estabilidade em suas organizações atuais. Sendo assim, as expectativas de carreira dos dois indivíduos encontram-se voltada para o desenvolvimento em organizações, como já mencionado, na busca em manter-se dentro das organizações atuais.

A partir das narrativas, percebe-se que a construção de carreira desses indivíduos possui uma relação com a construção social dos mesmos. Observa-se, que a construção de carreira pode ser considerada como resultado da história de vida, pois, os indivíduos são de famílias cujas poder aquisitivo são mais baixos, onde nas suas narrativas demonstraram uma baixa condição financeira dos seus pais, com isso, os indivíduos não tiveram incentivo, uma rede de proteção e ajuda para estudo por suas famílias nucleares e também, possuem um sentido de carreira voltado para busca por sua aposentadoria, pelo fato de que são os modelos familiares que possuem. Sendo então, que o trabalho é para proporcionar uma renda e futuramente uma estabilidade financeira através da aposentadoria. Como afirma Young e Collin (2004) para o construcionismo social o conceito de carreira representa uma interação de identidade e experiência social. O indivíduo constrói-se ao longo do tempo e no contexto, como também inclui auto definição, identidade e agência, propósito e subjetividade, bem como formas particulares de construção, como por exemplo, a narrativa, autobiografia, história de vida e a carreira subjetiva. Por isso, a importância da influência do construcionismo com seu foco na construção de significado para construção de carreira. Acrescenta ainda, o construcionismo social reconhece que a construção de carreira é um processo ativo, onde os indivíduos agem em conjunto com pequenos e grandes grupos e em conjunto com a história, cultura e outros fatores gerais que constroem o mundo em que participam. (YOUNG; COLLIN, 2004). A construção de carreira no viés do construcionismo social entende-se como “um processo de ação e um conjunto de significados gerados, orientadores das práticas, das interações e dos discursos em dado contexto sociocultural específico.” (RIBEIRO, 2014, p. 98).

Ressalta-se através da descrição das trajetórias de carreira dos profissionais de TI a partir de um modelo psicossocial, que em alguns casos o indivíduo não se encontra em apenas um discurso narrativo de carreira psicossocial. Além disso, importante ressaltar que por mais que tenham sido analisados profissionais da mesma área de atuação e com idades próximas, a construção de carreira pode ser entendida como um reflexo de toda história psicossocial do indivíduo e não pré-definida pela área de atuação, pois como resultado dessa pesquisa percebeu-se que ao mesmo tempo que indivíduos da área da tecnologia da informação estão em busca de flexibilidade, qualidade de vida, apropriação do futuro e apropriação de sentido através da criação de projeto de vida no trabalho.

Diante das análises dos discursos narrativos dos indivíduos investigados, nota-se que a construção de carreira dos profissionais da

tecnologia da informação apresenta uma necessidade de maior abertura e de desenvolvimento de carreira, tendendo-se assim para uma construção de carreira baseada em construção de projetos de vida no trabalho, para mediante isso, conseguir atingir seus objetivos e suas necessidades no mundo do trabalho. Aproximando assim, dos novos modelos de carreiras, sendo eles, discurso narrativo de carreira possibilidade, carreira sem fronteiras, carreira portfólio, carreira protiana e *craft careers*. Como aborda Ribeiro (2011), os novos modelos de carreiras implicam em uma individualização da trajetória profissional, com foco em autogestão e autonomia tanto na condução como no desenvolvimento da carreira, sendo possível em apenas determinados grupos de trabalhadores, como por exemplo, profissionais de tecnologia da informação. Nota-se então, que os profissionais de TI frequentemente se enquadram numa configuração de carreira tratada como autodirigida. Muitos dos profissionais de tecnologia da informação trabalham como profissionais liberais, e mesmo quando são empregados, prestam serviços em diferentes empresas ou para diferentes empresas. Sendo assim, possuem maior flexibilidade de carreira e menor estabilidade. Muitos profissionais desta área desenvolvem vínculos diferenciados de atuação, investindo energia em direções que configuram a carreira que pretendem construir, sendo dentro de uma organização ou autônoma (SILVA, 2013). Como observou-se também, como resultado desta pesquisa, que maior parte dos profissionais da área da tecnologia da informação entrevistados apresentam uma estratégia de carreira ligada à apropriação do seu futuro, em busca de geração de sentido e de uma construção de carreira por meio de um processo de criação contínua de projeto de vida, com foco em projetos individualizados sendo as empresas apenas lugares e contextos nos quais estes projetos aconteceram. Percebendo assim, uma construção de carreira na qual o indivíduo define seu próprio objetivo, o seu próprio desenvolvimento profissional e sua própria autorrealização, construindo diante disso, uma compreensão de carreira por meio de construção de experiências, um percorrer no mundo do trabalho, sendo essas experiências organizacionais que possibilitam para o indivíduo um sentido em buscar escrever sua própria trajetória profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados desta pesquisa permitem afirmar que os objetivos foram alcançados, uma vez que foi possível compreender a construção de carreira dos profissionais da área da tecnologia da informação, bem como caracterizar o processo de escolha profissional, descrever os sentidos atribuídos na construção de carreira e identificar as expectativas de carreira de profissionais da área de TI.

Como a tecnologia está mudando e evoluindo a cada dia que passa, nota-se que o profissional precisa se desenvolver no mesmo ritmo para não perder o seu espaço no mundo do trabalho. Nesta pesquisa, observou-se que na maior parte dos profissionais da tecnologia da informação o processo de escolha profissional se caracterizou como uma busca pelos gostos, desejos e interesses com a área da tecnologia da informação e pela vivência de uma experiência prévia com a tecnologia em suas vidas ou até mesmo com trabalhos realizados anteriormente à escolha profissional. Como também, que os indivíduos investigados apresentaram uma significativa identificação profissional presente na construção de suas carreiras, no que se refere à importância de uma competência técnica/funcional satisfatória e estão em busca constante de atualização para conseguir realizar o seu trabalho com maior eficiência.

Ao longo desta pesquisa, observou-se que os profissionais da área da tecnologia da informação possuem identificação profissional com sua área técnica de atuação. Embora usem a identidade profissional em suas narrativas como uma descrição dos seus sentidos em relação ao mundo do trabalho, os mesmos não estão presos dentro da categoria, com um comportamento de fechamento, pode-se dizer que isso ocorre pelo fato de que a área está em constante evolução e transformação, sem definições pré-estabelecidas ou até mesmo regulamentação profissional. Acrescenta-se ainda que os profissionais investigados possuem um grande senso de identidade profissional, porém, permanecem com um discurso de fluxo de ação aberto para construção de um caminho dentro da área, aberto a diversas possibilidades que a tecnologia da informação pode proporcionar.

Nota-se a partir dos dados obtidos que para maior parte dos indivíduos investigados o sentido de construção de carreira apresenta maior significação para as seguintes subcategorias: competência técnica/funcional e estilo de vida. A respeito da competência técnica funcional, apresenta-se como uma necessidade dos profissionais da área da tecnologia da informação se tornarem especialistas na área para um

melhor desenvolvimento profissional e com isso uma progressão na sua trajetória profissional.

Já no que diz respeito ao estilo de vida, percebe-se que o desejo do equilíbrio nas dimensões da vida do indivíduo durante sua trajetória no mundo do trabalho, ou seja, o trabalho saindo de uma noção de centralidade da vida do indivíduo e tornando-se um meio para conquistar seus projetos individuais. Sendo considerado como estilo de vida, a vontade de possuir maior flexibilidade e liberdade para ter tempo para se dedicar as outras esferas da vida. Do mesmo modo, os indivíduos apresentam uma necessidade de possuir uma qualidade de vida no trabalho, pois, hoje para esses profissionais esse fator é decisório nas suas escolhas na trajetória profissional e construção de suas carreiras.

Em relação as expectativas de carreira dos indivíduos investigados, percebe-se um plano de ação voltado para o desenvolvimento pessoal, ou seja, o indivíduo apresenta um desejo de conseguir se desenvolver através do mundo do trabalho, mas em uma busca ordem maior de conquistar um estilo de vida satisfatório em todas as dimensões da sua vida, sendo então, uma busca por novos desafios e por um desenvolvimento do seu conhecimento dentro da área de atuação.

Observou-se, ainda, como resultado desta pesquisa que maior parte dos indivíduos investigados possuem um discurso da carreira possibilidade, aproximando-se assim, de uma construção de carreira voltada para um projeto de vida no trabalho, em busca de flexibilidade, liberdade e qualidade de vida, mas também, com uma construção de projetos individualizados onde a organização tornando-se apenas um contexto para conquistar o seu projeto com uma definição própria do seu objetivo no mundo do trabalho, em busca de uma autorrealização em todas suas dimensões da vida, desenvolvimento profissional para através dele conquistar seu projeto individualizado e em dar seu próprio sentido na construção de sua.

Todavia, fica evidenciado a partir desta pesquisa que os profissionais da área da tecnologia da informação possuem uma busca de sentidos na construção de suas carreiras baseados em encontrar uma autorrealização e uma busca por ser autor da sua própria trajetória, voltando-se para projetos individualizados em ciclos e flexíveis, com estratégias ligadas à apropriação do futuro e geração de sentido para suas trajetórias de carreira.

Importante ressaltar que a partir da descrição da construção de carreira dos profissionais da área da tecnologia da informação identificou-se que nem todos os indivíduos irão se encaixar nos discursos narrativos de carreira psicossocial e que em alguns momentos o indivíduo estará

com sua narrativa presente em um discurso narrativo ou até em dois, ou até mesmo apresentando narrativa para algo que não está descrito nos discursos narrativos de carreira psicossocial. Ressalta-se então que, conforme a epistemologia dessa pesquisa, é importante considerar em processo de análise que o indivíduo está em constante construção e transformação psicossocial.

Percebeu-se ainda o quanto a construção social pode interferir na construção de carreira do indivíduo, como apresentado nos resultados que dois dos indivíduos investigados se aproximam do discurso narrativo de carreira nostalgia por consequência das suas histórias de vida e familiar, onde sua construção de carreira se embasa no desejo de buscar a estabilidade financeira através da aposentadoria e uma segurança e estabilidade para sua família. Assim sendo, como resultado, também, nota-se a partir das entrevistas realizadas que a construção da carreira pode ser considerada e entendida como uma construção de experiências, um percorrer no mundo do trabalho, pois essas experiências possibilitam para o indivíduo um sentido em buscar ser o autor da sua própria trajetória de vida. Evidenciando também, a partir desta pesquisa a carreira pode ser considerada e entendida como uma construção de experiências, um percorrer no mundo do trabalho, pois essas experiências possibilitam para o indivíduo um sentido em buscar ser o autor da sua própria história.

Observou-se como uma possível limitação dessa pesquisa a utilização do método de seleção de participantes chamado *snowball*. Pelo fato de que através desse método a seleção de participantes pode permanecer dentro de um ciclo de indivíduos que compartilham de características parecidas, tanto pessoais como de trajetórias profissionais, assim, não obtendo uma diversidade significativa para o estudo.

Acredita-se que esta pesquisa tenha fornecido resultados significativos para a compreensão da construção de carreira dos profissionais da área da tecnologia da informação e para um desenvolvimento profissional dos mesmos. Do mesmo modo, esta pesquisa pode ser útil para os profissionais que atuam com gestão de pessoas na área da tecnologia da informação, podendo utilizar como subsídio para o desenvolvimento de estratégias que auxiliam na retenção dos profissionais de TI em suas organizações, visto que as possibilidades de desenvolvimento de carreira dentro de suas empresas constituem-se como uma expectativa de desenvolvimento pessoal dos profissionais entrevistados através da obtenção de um sentido de construção de carreira na organização.

Por fim, por meio da análise da escolha profissional, sentido atribuído à construção de carreira e as expectativas de carreira

compreende-se a construção de carreira dos indivíduos investigados, como também, foi possível concluir o quanto os fenômenos são fluidos e encontram-se em constantes transformações. Do mesmo modo, de quanto a construção de carreira dos indivíduos está ligada as transformações no mundo do trabalho. Tais aspectos auxiliam na delimitação de um cenário muito importante para a pesquisa e construção de conhecimento acerca de fenômenos contemporâneos pouco estudados, principalmente em âmbito nacional. Sendo assim, foi possível identificar que a carreira e as transformações no mundo do trabalho carecem de muitos estudos, sobretudo em uma época de significativas transformações no mercado de trabalho e da multiplicidade de interesses e gerações que estão presentes nestes novos contextos.

Sugere-se, como recomendação para estudos futuros, uma investigação com maior número de participantes e no âmbito nacional, que pesquise as principais razões das mobilidades de carreira dos profissionais da área da tecnologia da informação. Nessa direção, considerando a significativa presença de um discurso narrativo de carreira possibilidade entre os participantes investigados, novos estudos sobre as trajetórias de trabalho de profissionais de TI, considerando a realidade brasileira das últimas décadas, podem contribuir para uma compreensão mais aprimorada de questões vinculadas à carreira interna, profissão e identidade atrelada ao trabalho desses profissionais. Além disso, em uma perspectiva organizacional, estudos que investiguem como as organizações estão estruturando suas políticas de gestão de pessoas no sentido de atender as expectativas de carreiras dos profissionais da área de TI também podem ser aprofundados.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. Educação e trabalho nas Considerações sobre o governo da Polônia de Jean-Jacques Rousseau. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 73-87, 2006.

ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. Introduction: The boundaryless career as a new employment principle. *In*: ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. (org.). **The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era**. New York: University Press, 1996. p. 3-20.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO. **Inteligência de mercado**. [2017]. Disponível em: <http://brasscom.org.br/conteudo/inteligencia-de-mercado/>. Acesso em: 2 nov. 2017.

BALDIN, N.; MUNHOZ, E. M. B. Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. *In*: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 10, 2011, Curitiba. **Anais [...]** Curitiba: PUC/PR, 2011. Disponível em: http://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4398_2342.pdf. Acesso em: 4 nov. 2017.

BEAL, A. **O sistema de informação como estratégia empresarial**. São Paulo: Atlas, 2001.

BENDASSOLLI, P. Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. **Revista Psicologia e Sociedade**; Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 75-84, set./dez., 2011. Disponível em: www.scielo.br/pdf/psoc/v23n1/a09v23n1.pdf. Acesso em: 21 fev 2018.

BENDASSOLLI, P. **Psicologia e trabalho: apropriações e significados**. São Paulo: Cengage Learning, 2009a.

BENDASSOLLI, P. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49, n. 4, p. 387-400, 2009b.

BENDASSOLLI, P.; GONDIM, S. G. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: discutindo essa tríade conceitual e seus desafios

metodológicos. **Avances en Psicología Latinoamericana**, Bogotá, v. 32, n. 1, p. 131-147, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v32n1/v32n1a10.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2018

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. 35. ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

BLUSTEIN, D.; SCHULTHEISS, D. P; FLUM, H. Toward a relational perspective of the psychology of careers and working: a social constructionist analysis. **Journal of Vocational Behavior**, [s. l.], v. 64, n. 3, p. 423-440, 2004.

BOHOSLAVSKY, R. **Orientação vocacional: A estratégia clínica**. São Paulo: Martins Fontes, 1982.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Brasília, 2012. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso em: 22 fev. 2019.

BROOKS, N. G. *et al.* Identifying with the information technology profession. Implications for turnaway of IT professionals. **The Data Base for Advances In Information Systems**, [s. l.], v. 46, n. 1, p. 8-23, 2015.

BRUNER, J. Life as narrative. **Social Research**, [s. l.], v. 71, n. 3, p. 691-710, 2004.

BRUNER, J. **Realidade mental, mundos possíveis**. Porto Alegre: Artmed, 1998.

CAON, J. L. A identidade legal e a identidade profissional: duas práticas aprendentes específicas. **Pulsional: Revista de Psicanálise**, [s. l.], v. XV, n. 153, p. 34-41, 2002.

CASTELLS, M. **La era de la información**. Vol. I: la sociedad red. México, Distrito Federal: Siglo XXI, 1999.

CASTELLS, M. **La era de la información**. Vol. I: la sociedad red. México, Distrito Federal: Siglo XXI, 2001.

CASTRO, B. **Afogados em contratos**: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI. 2013. 368 f. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2013. Disponível em:

<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/280163>. Acesso em: 21 fev. 2019.

CAVARERO, A. **Relating Narratives**: storytelling and selfhood. London: Routledge, 2000.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.

CLANDININ, J.; CONNELLY, M. **Narrative inquiry**: experience and story in qualitative research. San Francisco: Jossey-Bass, 2000.

COCHRAN, L. **Career counseling**: A narrative approach. Thousand Oaks: Sage, 1997.

COCHRAN, L. **The sense of vocation**: A study of career and life development. Albany: State University of New York Press, 1990.

COLOMO-PALACIOS, R. *et al.* Career Abandonment Intentions among Software Workers. **Hum. Factors Man.**, [s. l.], v. 24, p. 641–655, 2012.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **Flow**: the psychology of optimal experience. Nova York: HarperCollins, 1991.

DAMIEN, J. *et al.* The Career Paths Less (or More) Traveled: A Sequence Analysis of IT Career Histories, Mobility Patterns, and Career Success, **MIS Quarterly**, [s. l.], v. 36, n. 2, p. 427-452, 2012.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez., 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/prod/v14n3/v14n3a03.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2018.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. The discipline and practice of qualitative research. *In*: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Ed.). **Handbook of qualitative research**. Thousand Oaks: Sage, 2000. p. 1-28.

FIGUEIREDO, N. M. A. de. **Métodos e metodologia na pesquisa científica**. São Paulo: Difusão, 2004.

FONSECA, A. M. Formação pessoal e social e construção de projetos vocacionais. *In*: FONSECA, A. M. **Personalidade, projectos vocacionais e formação pessoal e social**. Porto. Portugal: Porto, 1994. p. 53-81.

GERGEN, K. J. **Social construction in context**. London: Sage, 2001.

GERGEN, K. J. The social constructionist movement in modern psychology. **American Psychologist**, Washington, v. 40, p. 266-275, 1985.

GERGEN, K. J.; GERGEN, M. **Construcionismo social: um convite ao diálogo**. Rio de Janeiro: Instituto Noos, 2010.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations**. Thousand Oaks: Sage, 2002.

HUGHES, E. C. Institutional office and the person. **American Journal of Sociology**, [s. l.], v. 43, p. 404-413, 1937.

INKSON, K. **Understanding careers: the metaphors of working lives**. Londres: Sage, 2007.

JOSSELSOON, R. Imagining the real: Empathy, narrative, and the dialogic self. *In*: JOSSELSOON, R.; LIEBLICH, A. (Ed.). **The narrative study of lives**. Thousand Oaks: Sage, 1995. p. 27-44.

JOVCHELOVITCH, S.; BAUER, M. W. Entrevista Narrativa. *In*: BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

KNABEM, A. **Construção da carreira em egressos do ensino superior público: trajetórias e projeto de vida de trabalho**. 2016. 208 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

KORSAKIENĖ, R. *et al.* Factors driving turnover and retention of information technology professionals. **Journal of Business Economics and Management**, [s. l.], v. 16, n. 1, p. 1-17, 2015.

KRAWULSKI, E. **Construção da identidade profissional do psicólogo: vivendo as “metamorfozes do caminho” no exercício cotidiano do trabalho**. 2004. 207 f. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-graduação em Engenharia da Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

LAPOINTE, S. La faute de Paul: Savoir et etre dans une histoire de vie. *In*: JOSSO, M. C. (Ed.). **La formation au coeur des recits de vie: experiences et savoirs universitaires** Paris: LHarmattan, 2000. p. 25-46.

LARA, L. D. de; ARAÚJO, M. C. S. O Adolescente e a Escolha Profissional: Compreendendo o Processo de Decisão. **Arquivos de Ciências da Saúde da UNIPAR**, Umuarama, v. 9, n. 1, p. 57 – 61, 2005. Disponível em: <http://revistas.unipar.br/index.php/saude/article/view/1356/1207>. Acesso em: 21 fev. 2018.

LAUDON, K. C.; LAUDON, J. P. **Sistemas de informação gerenciais**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

LAUDON, K. C.; LAUDON, J. P. **Sistemas de informação**. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

LOGGMAN, K.; UMARIK, M.; VILU, R. Identification-flexibility dilemma of IT specialists. **Career Development International**, [s. l.], v. 9, n. 3, p. 323-348, 2004.

LOUNSBURY, J. W. *et al.* An investigation of personality traits in relation to the job and career satisfaction of information technology professionals. **Journal of Information Technoly**, [s. l.], v. 22, p. 174-183, 2007.

LUNA, I. N. Para Além das aparências: construção da identidade no mundo do trabalho. *In*: LASSANCE, M. C. P. *et al.* (org.). **Intervenção e compromisso social: orientação profissional: teoria e técnica**. São Paulo: Vetor, 2005. p. 79-96.

MACÊDO, K. B. Identidade Profissional. *In*: BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. (org.). **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p. 401- 407.

MANGIA, U. B.; JOIA, L. A. Antecedentes à transição de carreira dos profissionais de Tecnologia da Informação. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 50, n. 4, p. 541-560, dez. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072015000400541&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 30 out. 2017.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto, relatório, publicações e trabalhos científicos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, G. B. *et al.* A Tecnologia da Informação no Processo Organizacional. **T&C Amazônia**, Manaus, v. 1, n. 1, 2003.

McADAMS, D. P. The psychology of life stories. **Review of General Psychology**, [s. l.], v. 5, n. 1, p. 100 - 122, 2001.

MINAYO, M. C. de S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 2001.

MORENO JUNIOR, V. de A.; CAVAZOTTE, F. de S. C. N.; FARIAS, E. de. Carreira e relações de trabalho na prestação de serviços de tecnologia da informação: a visão dos profissionais de TI e seus gerentes. **Journal of Information Systems and Technology Management**, [s. l.], v. 6, n. 3, p. 437-462, 2009.

MÜLLER, M. **Orientación vocacional**. Buenos Aires: Miño e Dávila editores, 1988.

MUYLAERT, C. J. *et al.* Entrevistas narrativas: um importante recurso em pesquisa qualitativa. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 48, n. esp., p. 193-199, 2014.

NOVELLO, F. P. **Psicologia da adolescência: despertar para a vida**. 3. ed. São Paulo: Paulinas, 1990.

OLIVEIRA NETTO, A. A. de. **Metodologia da pesquisa científica: guia prático para a apresentação de trabalhos acadêmicos**. 3. ed. Florianópolis: Visual Books, 2008.

ONO, M.; BINDER, M. P. Os sentidos do trabalho: estudo com profissionais de T.I. que atuam em projetos na grande São Paulo. In: ENCONTRO DA ANPAD, 34., 2010, Rio de Janeiro. **Anais [...]** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010. p. 1 - 17.

POLKINGHORNE, D. P. **Narrative Psychology**. New York: Suny Press, 1988.

RAMOS, E. A. de A.; JOIA, L. A. Uma investigação acerca do fenômeno do turnaway entre os profissionais de tecnologia da informação. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 15, n. 4, p. 75-109, ago. 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712014000400004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 30 out. 2017.

RAPPAPORT, C. **Encarando a adolescência**. 8. ed. São Paulo: Ática, 2001.

RIBEIRO, M. A. A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 203-216, 2009a.

RIBEIRO, M. A. As formas de estruturação da carreira na contemporaneidade: interfaces e articulações teórico-técnicas entre a psicologia organizacional e do trabalho e a orientação profissional. *In*: ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; TOLFO, S. R. (org.). **Processos psicossociais nas organizações e no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

RIBEIRO, M. A. **Carreiras: novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado**. Curitiba: Juruá, 2014.

RIBEIRO, M. A. Influência psicossocial da família e da escola no projeto de vida no trabalho dos jovens. **Pesquisa e Práticas Psicossociais**, São João Del Rei, v. 5, n. 1, p. 120-130, 2010.

RIBEIRO, M. A. O projeto profissional familiar como determinante da evasão universitária - um estudo preliminar. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Porto Alegre, v. 6, n. 2, p. 55-70, 2005.

RIBEIRO, M. A. **Orientação Profissional para pessoas “psicóticas”**: um espaço para o desenvolvimento de estratégias identitárias de transição de carreira através da construção de projetos. 2004. Tese (Doutorado) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

RIBEIRO, M. A. **Psicologia e gestão de pessoas**: reflexões críticas e temas afins (ética, competência e carreira). São Paulo: Vetor, 2009b.

RIBEIRO, M. A. Sistematização das principais narrativas produzidas sobre carreira na literatura especializada. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Florianópolis, v. 14, n. 2, p. 177 – 189, 2013. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000200004. Acesso em: 21 fev. 2018.

SAMPIERE, R. H.; COLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de Pesquisa**. São Paulo: McGraw-Hill, 1994.

SANTA CATARINA. **Lei Complementar nº 636, de 9 de setembro de 2014**. Institui a Região Metropolitana da Grande Florianópolis (RMF) e a Superintendência de Desenvolvimento da Região Metropolitana da Grande Florianópolis (Sudurf) e estabelece outras providências. 2014. Disponível em: <http://server03.pge.sc.gov.br/LegislacaoEstadual/2014/000636-010-0-2014-001.htm>. Acesso em: 7 nov. 2017.

SANTOS, M. M. **Turnaway e contrato psicológico: um estudo multicase com empresas e profissionais da área de tecnologia da informação**. 2017. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

SAVICKAS, M. L. *et al.* Designing: a paradigm for career construction in the 21st century. **Journal of Vocational Behavior**, [s. l.], v. 75, p. 239-250, 2009.

SCHEIN, E. H. **Career dynamics: Matching individual and organizational needs**. Reading: Addison-Wesley Publishing, 1978.

SCHÜTZE, F. Biographieforschung und narratives Interview. **Neue Praxis**, [s. l.], n. 3, p. 283 - 293, 1983.

SERRA, H. Tecnologias da informação, emprego e organização do trabalho: a sociedade da informação como problemática teórica. In: ENCONTRO NACIONAL DA APSIOT, 7., 1998, Oeiras. **Anais [...]** Oeiras: Celta, 1998. p. 39-50.

SIEBRA, L. M. G. Considerações teóricas acerca da utilização da pesquisa qualitativa. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 17/18, n. 1/2, p. 30-39, dez./jan. 1999/2000.

SILVA, D. M. da. **Perception of career commitment, resilience and Intention of changing profession in information technology professionals**. 2013. 128 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2013.

SOARES, D. H. P. **O que é escolha profissional**. São Paulo: Brasiliense, 2009.

SOMERS, M.; GIBSON, G. Reclaiming the Epistemological Other: narrative and the social reconstitution of identity. *In*: CALHOUN, C. (Ed.). **Social Theory and the Politics of Identity**. Oxford: Blackwell, 1994.

SPINK, P. K. Pesquisa de campo em psicologia social: uma perspectiva pós-construcionista. **Psicologia e Sociedade**, Porto Alegre, v. 15, n. 2, p. 18-42, 2003.

STAIR, R. M.; REYNOLDS, W. G. **Principles of Information Systems a Managerial Approach Ninth Edition**. [S. l.]: Cengage Learning, 2010.

TOLFO, S. da R. *et al.* Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho. *In*: FÓRUM CRITEOS, 7., 2005, Porto Alegre. **Anais [...]** Porto Alegre, 2005. Disponível em: http://www.researchgate.net/publication/215548982_Revisitando_abordagens_sobre_sentidos_e_significados_do_trabalho. Acesso em: 5 mar. 2015.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 19, n. 1, p. 38-46, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2018.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. São Paulo: Bookman, 2015.

YOUNG, R. A.; COLLIN, A. Introduction: constructivism and social constructionism in the career field. **Journal of Vocational Behavior**, [s. l.], v. 64, n. 3, p. 373-388, June 2004.

APÊNDICE A - Roteiro de orientação para entrevista narrativa



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ROTEIRO DE ORIENTAÇÃO PARA ENTREVISTA NARRATIVA

- Gostaria de iniciar com sua apresentação, você me contando um pouco sobre a sua história.
- Como foi a construção do seu processo de escolha, sua inserção no mercado de trabalho até os dias atuais?
- Como você se identifica no mundo do trabalho? Como você se vê?
- Quando pensa em profissionais de TI, o que vem em sua mente? E você se entende assim?
- Estaria correto dizer que você tem uma profissão? Poderia descrever sua profissão?
- Descreva o que é trabalho para você?
- Me conte, o que você mais valoriza na vida? E no trabalho?
- O que você almeja conseguir no mundo do trabalho? E para atingir esses objetivos o que determina suas decisões no trabalho?
- O que você entende por carreira? E o que isso tem a ver com você?
- O que tem mais importância na carreira para você?
- O que seria uma carreira ideal para você?
- Na sua opinião, por que as pessoas escolhem a área da TI?
- O que você gostaria que acontecesse no seu futuro (vida x profissional)?
- Qual seu planejamento para os próximos cinco anos?

APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa “A construção de carreira de profissionais da área da tecnologia da informação”. O estudo refere-se a uma dissertação de mestrado do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina e está sendo desenvolvida pela pesquisadora Jéssica Carla Simão, com orientação do professor Dr. Iúri Novaes Luna. A pesquisa objetiva investigar a construção de carreira de profissionais da área da tecnologia da informação. A sua colaboração poderá auxiliar no avanço do conhecimento científico, proporcionando uma melhor compreensão dos temas propostos e na geração de subsídios para intervenções na área do aconselhamento de carreira.

Os benefícios diretos e de curto prazo que você poderá ter participando da pesquisa envolvem um momento de reflexão sobre alguns aspectos que envolvem a sua carreira. Os benefícios em curto prazo para os participantes da maioria das pesquisas científicas são geralmente pequenos, pois muitas vezes são necessários diversos estudos para que algum benefício maior possa ser efetivamente usufruído pela população. Já os riscos envolvendo sua participação nesta pesquisa são mínimos, comparados a quaisquer atividades acadêmicas ou cotidianas normais. Dentre os riscos que podem ser esperados, mesmo que em frequência mínima, são cansaço e aborrecimento ao responder a entrevista, desconforto ou constrangimento ao relatar percepções de si e dos outros, alterações na autoestima provocadas por lembranças anteriores ou acontecimentos atuais, alterações de pensamentos advindos de reflexões sobre comportamentos, satisfação com a carreira e consigo próprio. Dessa forma, a pesquisadora se colocará à disposição para acolhimento

psicológico inicial, podendo ser realizar encaminhamentos para profissionais que façam atendimento a baixo custo, caso necessário.

Os resultados da pesquisa estarão disponíveis para consulta quando ela estiver finalizada, e você terá direito a devolutiva, que poderá ocorrer por meio de e-mail ou no próprio *campus*. Além disso, será disponibilizado no site UFSC o *link* para a dissertação de mestrado.

A participação nesta pesquisa é voluntária, a recusa em participar não acarretará em qualquer penalidade a você, e não precisará sequer ser justificada. Você não será identificado (a) em qualquer publicação posterior do estudo, sendo garantidos o sigilo, a privacidade e a confidencialidade. Apesar de todos os esforços e preocupações da pesquisadora neste sentido, o sigilo poderá ser quebrado de maneira involuntária e não intencional, como em casos de roubo, furto, má-fé de terceiros ou extravio de materiais de pesquisa. Os resultados do estudo poderão ser publicados em revistas científicas ou apresentados em congressos, sendo apresentados como um todo, sem qualquer identificação do participante, garantindo o sigilo de identidade e privacidade.

Para participar desta pesquisa, você não terá de arcar com quaisquer custos, nem receberá vantagens financeiras para a participação. Caso você identifique gastos extraordinários e não esperados em decorrência da participação direta na pesquisa, ou sofra danos inesperados relacionados diretamente à participação, terá o direito de pleiteio à indenização e direito a ressarcimento pela pesquisadora, assegurado nos termos da lei.

Você será esclarecido (a) em quaisquer aspectos que desejar acerca do estudo e estará livre para recusar a participação a qualquer momento. Você poderá retirar seu consentimento ou interromper sua participação antes ou durante a realização da pesquisa. Os dados utilizados na pesquisa ficarão arquivados com a pesquisadora responsável na sala 16 A do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina por um período de 5 (cinco) anos, quando poderão ser destruídos.

Nesta etapa do estudo, convidamos você a fornecer uma entrevista, em que serão abordados alguns aspectos com o intuito de conhecer um pouco mais sobre a construção de sua carreira. A entrevista terá duração aproximada de 50 a 90 minutos, e será gravada, mediante a sua aprovação, para posterior transcrição.

Fui esclarecido (a) de que o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP) é composto por um grupo de pessoas que estão trabalhando para garantir que meus direitos como participante de pesquisa sejam respeitados. O CEP avalia se a pesquisa foi planejada e se está

sendo executada de forma ética. Esta pesquisa foi submetida e aprovada pelo CEP da UFSC. O contato com o CEP - UFSC pode ser realizado pelo telefone (48) 3721-6094, pelo e-mail: cep.propesq@contato.ufsc.br ou no seguinte endereço: Universidade Federal de Santa Catarina - Reitoria II – Rua Desembargador Vitor Lima, nº 222, 4º andar, sala 401, Trindade, CEP 88 040-400 – Florianópolis – SC. Maiores informações ou dúvidas em relação ao estudo podem ser obtidas pelo e-mail jesimao@hotmail.com, pelo telefone (47) 99758-2222 ou no seguinte endereço: Avenida Osvaldo José do Amaral, 1452, apto. 701 B, Bela Vista - São José.

Este termo de consentimento foi impresso em duas vias originais, numeradas e rubricadas, sendo uma cópia para a pesquisadora e outra para você, e serão assinadas por ambos. Guarde cuidadosamente a sua cópia do TCLE, pois é um documento que fornece o contato do pesquisador e garante seus direitos de participante.

Declaro que fui informado (a) acerca dos objetivos do presente estudo de maneira clara e detalhada e procurei dirimir minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar a decisão de participar da pesquisa. Recebi minha via original deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer dúvidas referentes ao estudo. A pesquisadora responsável compromete-se a conduzir a pesquisa de acordo com o que preconiza a Resolução 466/12 de 12/06/2012 que trata dos preceitos éticos e da proteção aos participantes da pesquisa. Tendo sido orientado quanto ao teor deste estudo e compreendido a natureza e o objetivo do mesmo, manifesto meu livre consentimento em participar.

Dados do participante da pesquisa:	
Nome:	
Telefone:	
E-mail:	

Florianópolis, ____ de _____ de 2017.

Assinatura do (a) participante

Assinatura da Pesquisadora Responsável

Assinatura do Orientador Responsável

Contatos dos pesquisadores responsáveis:

Pesquisadora Responsável: Jéssica Carla Simão - Telefone (47) 9758-2222, e-mail: jesimao@hotmail.com

Orientador Responsável: Iúri Novaes Luna - Telefone: (48) 99087791, e-mail: iuri.luna@ufsc.br

Endereço: Departamento de Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal de Santa Catarina. Campus Universitário - Trindade - Florianópolis - SC - Brasil – CEP: 88040-970.

ANEXO A – Parecer do Comitê de Ética

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A construção de carreira de profissionais da área da tecnologia da informação

Pesquisador: Iúri Novaes Luna

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 82427918.4.0000.0121

Instituição Proponente: Centro de Filosofia e Ciências Humanas

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.562.700

Apresentação do Projeto:

Dissertação de mestrado de JÉSSICA CARLA SIMÃO sob orientação de Iuri Novaes Luna, do programa de pós-graduação em Psicologia. Estudo prospectivo, com 12 participantes. Critérios de inclusão: indivíduos com idade entre 20 a 35 anos, que estejam cursando ou já tenham concluído o ensino superior em cursos na área da tecnologia - engenharia da computação, ciência da computação, sistemas da informação, análise e desenvolvimento de sistemas, gestão em tecnologia da informação e tecnologias da informação e comunicação, com no mínimo 3 anos ininterruptos de atuação na área de tecnologia da informação (TI), que no presente momento da pesquisa estejam trabalhando na área, como empregados, prestadores de serviço autônomos ou empresários, na região da grande Florianópolis. Critérios de exclusão: nada consta. Intervenções: entrevistas semi-estruturadas.

Objetivo da Pesquisa:

Este estudo tem por objetivo investigar a compreensão que profissionais da área da tecnologia da informação possuem sobre a construção de suas carreiras. Para o alcance deste objetivo, esta pesquisa orienta também pelos seguintes objetivos específicos:

- a) Caracterizar o processo de escolha profissional de profissionais da área de TI;
- b) descrever os sentidos atribuídos por profissionais da área de TI às suas trajetórias de carreiras;
- c) identificar as expectativas de carreira de profissionais da área de TI.

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br

Continuação do Parecer: 2.592.700

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Análise adequada dos riscos e benefícios.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Sem comentários adicionais.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Folha de rosto assinada pelo pesquisador responsável e pelo coordenador do programa de pós-graduação ao qual o pesquisador responsável está vinculado. Cronograma, informando que a coleta de dados se dará a partir de abril de 2018. Orçamento, informando que as despesas serão custeadas pelos pesquisadores. Roteiro(s) da(s) entrevista(s) a ser(em) feita(s) com os participantes. TCLE para os participantes, em linguagem clara e adequada e atendendo as exigências da resolução 466/12.

Recomendações:

Sem recomendações adicionais.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Pela aprovação.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_1054209.pdf	20/01/2018 11:31:46		Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto.pdf	20/01/2018 11:02:41	JESSICA CARLA SIMAO	Aceito
Outros	Roteiro_de_Entrevista.docx	20/01/2018 11:01:12	JESSICA CARLA SIMAO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_Pesquisa.docx	20/01/2018 10:56:08	JESSICA CARLA SIMAO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Termo_de_Consentimento_Livre_e_Esclarecido_TCLE.docx	20/01/2018 10:52:45	JESSICA CARLA SIMAO	Aceito

Situação do Parecer:

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401
 Bairro: Trindade CEP: 88.040-400
 UF: SC Município: FLORIANOPOLIS
 Telefone: (48)3721-6094 E-mail: cep.propeq@contato.ufsc.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



Continuação do Parecer: 2.562.700

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

FLORIANOPOLIS, 26 de Março de 2018

Assinado por:
Yimar Correa Neto
(Coordenador)

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br