



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

LUCIANO SANTOS RODRIGUES

ENTRINCHEIRAMENTO NA CARREIRA: A VISÃO DE MÉDICOS E
PROFESSORES SOBRE SUAS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS

FORTALEZA

2017

LUCIANO SANTOS RODRIGUES

ENTRINCHEIRAMENTO NA CARREIRA: A VISÃO DE MÉDICOS E PROFESSORES
SOBRE SUAS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Administração de Empresas.

Orientadora: Profa. Dra. Ana Paula Moreno Pinho.

FORTALEZA

2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- R614e Rodrigues, Luciano Santos.
Entrincheiramento na carreira : a visão de médicos e professores sobre suas trajetórias profissionais /
Luciano Santos Rodrigues. – 2017.
61 f. : il. color.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia,
Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2017.
Orientação: Profª. Dra. Ana Paula Moreno Pinho.
1. Entrincheiramento. 2. Carreira. 3. Mudança. I. Título.

CDD 658

LUCIANO SANTOS RODRIGUES

ENTRINCHEIRAMENTO NA CARREIRA: VISÃO DE MÉDICOS E PROFESSORES
SOBRE SUAS TRAJETÓRIAS PROFISSIONAIS

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do Título de Bacharel em Administração de Empresas.

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Ana Paula Moreno Pinho (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará

Prof. Me. Laudemiro Rabelo de Sousa e Moraes (Examinador)
Universidade Federal do Ceará

Prof. Me. Carlos Manta Pinto de Araújo (Examinador)
Universidade Federal do Ceará

A Deus.

Aos meus pais Luiz e Sônia.

À minha amada esposa Ivaneide.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus, meu refúgio e minha fortaleza, cuja infinita misericórdia permitiu superar todos os desafios e obstáculos, dizimando todas as angústias e renovando minhas forças a cada dia, permitindo a realização deste sonho.

Aos meus queridos pais que, desde a infância, não mediram esforços para que estudasse e fosse um vencedor na vida.

À minha amada esposa Ivaneide, pelo amor incondicional, pela compreensão, pela paciência, pelo desprendimento e pelas renúncias, pelo incentivo constante, por não me deixar desanimar, por orgulhar-se de meu crescimento e por acreditar que eu poderia chegar mais longe.

Agradeço à Prof. Dra. Ana Paula Moreno Pinho, pela excelente orientação, pela paciência, empenho e dedicação na elaboração desta monografia e também por acreditar que, apesar de algumas deficiências, eu poderia apresentar um trabalho de qualidade relevante.

A todos os professores desta universidade, especialmente aos participantes da banca examinadora Laudemiro Rabelo de Souza e Moraes e Carlos Manta Pinto de Araújo, por aceitarem o convite e contribuírem com valiosas sugestões.

Aos professores e médicos entrevistados, por dedicarem parte de seu tempo para a realização das entrevistas.

A todos os colegas da FEAAC, discentes ou não do curso de Administração, pela atenção, pela solidariedade, pelo incentivo e pelas críticas e sugestões proferidas.

Agradeço aos meus colegas de turma, os quais fizeram parte desta trajetória, nos momentos bons e ruins, me inspirando e me fortalecendo. Especialmente agradeço aos amigos Carlos Eduardo, Carlos Felipe, Calixto Ferreira, Ivan Marques, Rômulo Martins e Ygor Bezerra.

A todos, meus sinceros agradecimentos!

“Fé é dar o primeiro passo mesmo quando
você não vê toda a escadaria.”

(Martin Luther King)

RESUMO

A presente monografia trata do tema entrincheiramento na carreira, baseado nas proposições de Carson *et al.* (1995), que consiste em uma imobilidade ocupacional devida a investimentos realizados, custos emocionais envolvidos e à percepção de falta de alternativas, dimensões que tornam difícil uma mudança de carreira. O objetivo é verificar a noção de médicos e professores sobre o tema e identificar possíveis efeitos sobre a trajetória de carreira. Em relação à metodologia, a pesquisa classifica-se como qualitativa e de natureza exploratória; a pesquisa qualitativa é um meio dinâmico de relacionar o mundo real e a subjetividade do indivíduo. Quanto aos meios utilizados foi feito um levantamento bibliográfico e de campo. O tratamento dos dados foi feito através da análise de conteúdo temática utilizando como referência bibliográfica o autor Laurence Bardin. O instrumento para a coleta de dados foi uma entrevista semiestruturada, realizada com 04 profissionais, os quais, 02 médicos e 02 professores. Os resultados mostraram que um dos profissionais participantes, um médico, vivencia o entrincheiramento na carreira, enquanto os demais são comprometidos com a carreira e não estão entrincheirados. Sugere-se que o estudo pode subsidiar as decisões sobre carreira para indivíduos que ainda não escolheram seu caminho profissional. E, por fim, conclui-se sobre a carência de estudos qualitativos a nível nacional, no intuito de uma melhor compreensão, principalmente para carreiras consideradas vocacionadas como a de médicos e professores.

Palavras-chave: Carreira. Entincheiramento. Mudança. Profissão.

ABSTRACT

The present monograph deals with the theme of career entrenchment, based on the propositions of Carson *et al.* (1995), which consists of an occupational immobility due to the investments made, the emotional costs involved and the perception of lack of alternatives, dimensions that make a career change difficult. The objective is to verify the notion of doctors and teachers on the subject and to identify possible effects on the career trajectory. Regarding the methodology, the research is classified as qualitative and exploratory in nature; Qualitative research is a dynamic means of relating the real world and the subjectivity of the individual. As for the means used, a bibliographical and field survey was made. The treatment of the data made through the analysis of thematic content using as bibliographical reference the author Laurence Bardin. The instrument for the data collection was a semi-structured interview, performed with 04 professionals, who, 02 doctors and 02 teachers. The results showed that one of the participating professionals, a doctor, experiences the career entrenchment while the others are committed to the career and are not entrenched. It is suggested that the study may subsidize career decisions for individuals who have not yet chosen their career path. Finally, it is concluded that there is a lack of qualitative studies at the national level, with a view to better understanding, especially for careers considered as doctors and professors.

Keywords: Career. Entrenchment. Change. Profession.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Dimensões do entrincheiramento na carreira.....	30
Figura 2 - Modelo de entrincheiramento na carreira.....	31
Quadro 1 - Visão sobre o trabalho e suas correlações.....	20
Quadro 2 - Dimensões do trabalho.....	22
Quadro 3 - Modelos de carreira.....	25
Quadro 4 - Descrição dos tipos de carreira.....	26
Quadro 5 - Categorias de trabalhadores e suas características.....	31
Quadro 6 - Categorias, subcategorias e conteúdos relacionados.....	38

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 Objetivos.....	13
<i>1.1.1 Objetivo Geral.....</i>	<i>13</i>
<i>1.1.2 Objetivos Específicos</i>	<i>13</i>
1.2 Justificativa	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1 Trabalho - Contexto histórico e perspectivas atuais	17
2.2 Significado do Trabalho.....	20
2.3 Carreira	22
<i>2.3.1 Carreira proteana</i>	<i>27</i>
<i>2.3.2 Carreira sem fronteiras</i>	<i>27</i>
2.4 Entrincheiramento na Carreira	28
2.5 Efeitos do entrincheiramento na carreira	32
3 METODOLOGIA.....	34
3.3 Participantes /sujeitos da pesquisa.....	36
3.4 Instrumento da pesquisa.....	36
3.5 Análise dos dados.....	37
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	38
4.1 Carreira	39
4.2 Permanência na carreira.....	43
4.3 Profissão	46
4.4 Percepção de aprisionamento	48
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	52
REFERÊNCIAS	55
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO.....	60
APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	61

1 INTRODUÇÃO

As transformações ocorridas atualmente no mundo do trabalho, cujo ambiente laboral passa por mudanças contínuas, permeado pelos constantes avanços tecnológicos e um cenário econômico bastante competitivo e imprevisível, têm modificado a forma como o trabalhador contemporâneo escolhe e estrutura a trajetória de carreira profissional. Tal transição transforma o mundo laboral na medida em que faz surgir novas relações trabalhistas, novas carreiras e dinâmicas socioeconômicas.

Segundo Vanderley *et al.* (2012, p. 182) “o trabalho é uma das fontes de satisfação de diversas necessidades humanas, com autorrealização, manutenção de relações interpessoais e sobrevivência”. Assim sendo, o trabalho tornou-se central na vida das pessoas, que dedicam tempo e recursos financeiros em busca de agregar valor à sua empregabilidade.

Intrinsecamente ligado ao cenário acima descrito, tem ganhado relevância outro aspecto fundamental importante em relação ao trabalho, que é o processo de escolha da carreira, que acontece de forma dinâmica na trajetória de vida das pessoas (DUTRA, 2014).

Para Dutra (1996 *apud* LIMA, 2013, p. 19), carreiras podem ser entendidas como as sequências de todas as posições ocupadas, bem como de trabalhos desenvolvidos no decorrer da vida de uma pessoa. Nesse sentido, acompanha uma série de estágios e transições, considerando necessidades tais como expectativas e aspirações individuais, fortemente influenciadas por pressões sociais e organizacionais.

Segundo Chanlat (1995 *apud* NETO, p. 30-31), até por volta das décadas de 1970 e 1980 os modelos concebidos sobre carreira eram apresentados de forma mais rígida, carreira tradicional, onde o padrão seguido era o de progressão linear e vertical, visando uma permanência mais longa no emprego.

Tal concepção de carreira, em meados do final da década de 1990 tornou-se mais flexível, levando as pessoas ao investimento em si mesmas, ou seja, tomando para si a responsabilidade pelo autodesenvolvimento. O profissional adere à chamada carreira proteana, ou seja, assume a autogestão do seu percurso profissional, buscando equilíbrio entre suas competências e anseios individuais (LIMA, 2013). Os estudos recentes também demonstram que o conceito de carreira evoluiu, tornando-se parte de um sistema mais abrangente, passando a ser visto sob dois aspectos: o individual e o organizacional (SILVA; BALASSIANO; SILVA, 2011 *apud* LIMA, 2013, p. 13).

A partir dessa nova realidade, foram surgindo outros estudos relacionados à trajetória de carreira, visando uma compreensão mais subjetiva do indivíduo. Dentre esses

estudos surgiu o conceito de entrincheiramento na carreira, tema escolhido para esta pesquisa. Proposto por Carson *et al.* (1995 *apud* ROWE; BASTOS, 2010, p. 1016) o entrincheiramento na carreira consiste em uma imobilidade do trabalhador na carreira devido aos investimentos despendidos, aos preços emocionais envolvidos em caso de mudança e à percepção da falta de caminhos alternativos possíveis de seguir.

Os estudos sobre o tema “entrincheiramento na carreira” estão relacionados ao contexto de mudanças econômicas constantes, intensificação da competitividade e instabilidade, no que tange à necessidade de novas reestruturações organizacionais, promovendo alterações no mercado de trabalho que impactam a oferta de empregos, bem como nas condições de ascensão profissional. Daí a insegurança do profissional em mudar de carreira (CARSON; CARSON; BEDEIAN, 1995 *apud* ROWE; BASTOS; PINHO, 2011, p. 975).

Essa visão contemporânea do profissional sobre a carreira pode desencadear fatores como o estresse ocupacional e síndrome de Bournout, causados por estressores psicossociais, associados à natureza da função ou ao contexto institucional e/ou social. Segundo Ballone (2002 *apud* XIMENES, 2012, p. 193), a síndrome de Bournout:

[...] se refere a um tipo de estresse ocupacional e institucional com predileção para profissionais que mantêm uma relação constante e direta com outras pessoas, principalmente quando esta atividade é considerada de ajuda, como médicos, enfermeiros e professores.

Nesse sentido, o trabalhador desmotivado estará propenso a considerar uma possível mudança de carreira, visto que em algum momento o comprometimento com a carreira poderá ser afetado. O comprometimento pode ser entendido como “o *link* psicológico entre um trabalhador e sua carreira, que é baseada na reação afetiva deste trabalhador para com a sua carreira” (LEE *et al.*, 2000 *apud* ROWE; BASTOS, 2008, p. 5).

Entretanto, o entrincheiramento na carreira, diferente do comprometimento, não se revela de natureza exclusivamente afetiva, mas se configura, especialmente, em um construto cujo caráter é cognitivo, posto que seja resultado das avaliações que o trabalhador faz sobre as vantagens incidentes sobre a permanência na carreira ou ao seu abandono (CARSON; CARSON; BEDEIAN, 1995 *apud* SANTOS; ANDRADE; LAROS, 2014, p. 4).

Também diante da realidade social em que está inserido e o horizonte econômico vigente e/ou esperado, esse trabalhador não disporá de alternativas para um reposicionamento profissional, isto é, para uma mudança de carreira ou ocupação. Tal imobilidade o levará ao chamado entrincheiramento na carreira, em que o indivíduo mantém o mesmo curso de ação devido aos investimentos já despendidos, ao preço emocional a pagar em caso de mudança ou

às limitações nas alternativas de carreira (CARSON; CARSON; BEDEIAN, 1995 *apud* LIMA, 2013, p. 13-14). A permanência na carreira não se dá por identidade e/ou forte vínculo afetivo com esta, mas pela insegurança em escolher novas alternativas e dificuldades associadas à sua empregabilidade.

Rowe, Bastos e Pinho (2011) relatam que o termo entrincheiramento na carreira, proposto por Carson, Carson e Bedeian (1995), tem sido relacionado às constantes mudanças econômicas a nível global, intensificação da competitividade e modificações no mercado de trabalho, num ambiente que induz reformulações nas estruturas organizacionais, que geram impactos na empregabilidade, refletindo no crescimento profissional.

As observações feitas até o momento despertaram a reflexão de como se daria o entrincheiramento na carreira em profissões consideradas vocacionadas, consideradas fundamentais para desenvolvimento de uma sociedade e que, comumente, são escolhidas como atividade principal da pessoa e até como carreira única em grande parte de sua vida. É o caso dos profissionais médico e professor.

Entende-se que, pela própria dinâmica dessas duas profissões, exista um grande desgaste dos profissionais dessas áreas ao longo do tempo, visto serem ocupações que demandam grande investimento intelectual (devido à aprendizagem contínua) e envolvimento pessoal, e que lidam constante e diretamente com outras pessoas, as quais pertencentes a realidades sociais diversas e com diferentes níveis instrucionais.

Ademais, a valorização desses profissionais é questionável. No caso dos professores, “a administração institucional não fornece os meios pedagógicos necessários à realização das tarefas, cada vez mais complexas.” (XIMENES, 2012, p. 192), o que seria extremamente necessário diante da ampliação papel do docente, cada vez mais compelido a participar da gestão do planejamento institucional.

Em relação aos médicos, o país não desenvolve políticas públicas que resultem na valorização destes, especialmente os vinculados ao Sistema Único de Saúde – SUS, o que inclui, segundo o Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo - CREMESP, a falta de estrutura para o trabalho, remuneração aquém do que oferece a rede privada e, ainda, a ineficácia do Estado na assistência de áreas desassistidas da saúde, além da falta de investimentos na carreira pública, para retenção desses profissionais.

Contudo, médicos e professores ainda precisam acompanhar as constantes mudanças nas relações de trabalho a nível global, a complexidade das relações humanas e estar atentos às constantes inovações da tecnologia. Obviamente, esse acompanhamento é uma tendência do trabalhador contemporâneo em geral, não sendo exclusivo da medicina e da

docência.

Agregado à conjectura acima, as carreiras de médico e professor requerem uma dedicação que vai além das competências técnicas e da autogestão do conhecimento. Essas duas carreiras também requerem um relacionamento interpessoal ponderado, em meio às interações sociais complexas, tempo dedicado ao meio profissional, a administração dos fatores de motivação e satisfação e o equilíbrio em relação ao trabalho, família e amigos.

Tendo-se em vista as argumentações descritas inicialmente, que revelam desgaste e desvalorização de médicos e professores, chegou-se ao seguinte questionamento: Qual a percepção de médicos e professores sobre o entrincheiramento na carreira?

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

A presente pesquisa tem como *objetivo geral* compreender a noção que médicos e professores têm sobre o entrincheiramento na carreira e identificar os possíveis efeitos vivenciados por tais profissionais em suas trajetórias de carreira.

1.1.2 Objetivos Específicos

Para tanto, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Analisar como médicos e professores percebem os seus próprios envolvimento com as respectivas atividades profissionais que eles exercem;
- b) Verificar a possibilidade de existência do entrincheiramento na carreira para médicos e professores;
- c) Investigar os possíveis efeitos do entrincheiramento na carreira que podem ser vivenciados por médicos e professores;
- d) Identificar a percepção futura que cada um tem em relação às suas respectivas atividades profissionais.

Para a presente monografia optou-se por pesquisar o tema junto a docentes da Escola Estadual de Educação Profissional do Ceará, localizada na cidade de Maracanaú, e da rede municipal de ensino da cidade de Fortaleza, e também junto aos médicos especialistas que trabalham no Centro Cirúrgico e Emergência Obstétrica, setores pertencentes ao Hospital

da Mulher e da Criança, também situado em Maracanaú-CE. Ambos os profissionais são servidores públicos concursados.

A abordagem sobre médicos e professores advém da importância do papel relevante de ambos na construção da sociedade moderna sendo, portanto, de suma importância verificar a satisfação e motivação dos mesmos, a propensão a ficarem entrenchados na carreira e a possível influência do entrenchamento do desempenho de suas atividades.

1.2 Justificativa

Diante do atual momento político e econômico pelo qual passa o Brasil, vislumbra-se um cenário de apreensão e incerteza por parte da população em geral. Entre os fatos que estão promovendo grandes embates entre os representantes do povo, bem como entre a própria população, estão: a destituição de Dilma Rousseff da Presidência da República, a apuração e/ou condenação dos crimes de corrupção cometidos por membros do governo atual e de governos anteriores, investigados na Operação Lava Jato da Polícia Federal¹, e a discussão e aprovação da PEC 241, que limita o teto de gastos e investimentos relativos ao serviço público.

Também tem causado grande discussão e preocupação por parte do trabalhador a implementação da Reforma da Previdência Social, diante das mudanças propostas pelo Governo sob a justificativa de que, em um curto espaço de tempo, não haverá como o país pagar seus atuais e futuros aposentados e/ou pensionistas.

Tais eventos têm promovido um descrédito geral por parte da população, gerando desconfiança e afetando a credibilidade dos investidores de capital nacional e estrangeiro, fomentando a recessão econômica, agravando a dívida pública interna e aumentando o desemprego. Essa atual conjectura limita o desenvolvimento normal da economia do país e torna ainda mais precárias as condições de trabalho, na medida em que menos investimentos são despendidos havendo, ainda, limitação de gastos públicos em saúde e educação.

Nesse sentido, a opção de fazer a pesquisa com os profissionais médico e professor (municipal e estadual) dá-se em razão de serem agentes públicos nas áreas de saúde e educação, que experimentaram avanços nas condições laborais na década anterior e, agora,

¹ Investigação iniciada em 2014 pela Polícia Federal do Brasil que apura crimes de corrupção e lavagem de dinheiro entre políticos e empresários brasileiros.

sofrem desinvestimentos sob o pretexto de reconstrução da economia do país, alegado pelo governo. Pelo exposto, torna-se importante verificar possíveis dissonâncias provocadas pelo ambiente de incerteza que possam ter relação com o entrincheiramento na carreira de ambos os profissionais.

Dentre os artigos e dissertações investigados, o entrincheiramento na carreira é abordado atrelado ao comprometimento e relacionado ao contexto organizacional. A maioria dos referenciais, destacadamente os artigos encontrados no site da ANPAD (12), apresentava uma abordagem quantitativa. No mesmo site, apenas três artigos abordavam o assunto qualitativamente, também com ênfase no contexto organizacional. O mesmo ocorre com artigos publicados site da CAPES (10), SPELL (06) e RAC (04), predominando a abordagem quantitativa relacionada ao setor privado.

Essas constatações indicam que os trabalhos publicados assumem um viés diferente do proposto neste estudo, que explora a percepção que o indivíduo tem de si mesmo em relação a possíveis dilemas e comportamentos assumidos na trajetória da carreira, que podem impactar o seu relacionamento com uma ou mais instituições com as quais mantém vínculo. Portanto, o presente estudo vislumbra a importância de averiguar a subjetividade do trabalhador e as posições assumidas na condução da carreira que podem fomentar o entrincheiramento na carreira de médicos e professores.

Outro aspecto importante neste estudo foi a constatação de que no Brasil a produção acadêmica sobre carreira vem se desenvolvendo no patamar exploratório. Também foi constatado que na produção acadêmica brasileira os estudos concentram-se muito na área de gestão de pessoas e comportamento organizacional e que o entrincheiramento é um tema ainda mais recente na literatura nacional.

Assim, procurou-se contribuir para a disseminação do presente tema, ainda pouco conhecido e explorado, no intuito de fomentar a literatura com a identificação de comportamentos que caracterizam o entrincheiramento na carreira, visando incrementar o conhecimento sobre o assunto.

A estrutura da presente monografia está dividida em cinco capítulos, sendo o primeiro capítulo referente à introdução. Este se inicia com uma breve contextualização, relacionando globalização, tecnologia e economia com a carreira profissional e suas possíveis trajetórias. No decurso do mesmo estão descritos o objetivo geral e os objetivos específicos. Além disso, apresenta a delimitação do tema em estudo, ressaltando a importância dos estudos atuais relacionados e a justificativa para a realização da monografia.

O segundo capítulo apresenta o referencial teórico, fazendo uma contextualização

do significado do trabalho e os eventos que transformaram o mundo do trabalho, fazendo um breve relato histórico desde os tempos primitivos, passando pelas transformações proporcionadas pela Revolução Industrial que orientaram o formato de trabalho atualmente, finalizando com o significado do trabalho na vida e no dia-a-dia das pessoas.

O terceiro capítulo discorre sobre a metodologia empregada no decurso do estudo, o procedimento para coleta dos dados, o instrumento utilizado na pesquisa de campo, perfil dos participantes da pesquisa e tratamento dos dados.

O quarto capítulo traz os resultados obtidos com a entrevista e a discussão destes, com base na análise de conteúdo de Laurence Bardin para analisar, segundo os objetivos específicos deste estudo, a existência de possíveis efeitos do entrincheiramento na carreira na trajetória de profissionais médicos e professores. Por fim, o quinto capítulo apresenta a conclusão e as considerações finais do presente estudo, e a sugestão de estudos complementares e futuras pesquisas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção será apresentado um panorama geral sobre a literatura acerca dos conceitos relacionados ao mundo do trabalho, utilizando-se da teoria de autores diversos. Também serão abordados os principais estudos sobre os tipos de carreira e a relevância subjetiva presente no modelo contemporâneo de carreira. Posteriormente será abordada a teoria sobre o entrenchamento na carreira, tema desta central da presente monografia, com base nos estudos de Carson e Bedeian (1994), Carson e Carson (1997), Carson, Carson e Bedeian (1995), Carson *et al.* (1996) entre outros autores, como Magalhães (2008); Rowe e Bastos (2008, 2010); Rowe, Bastos e Pinho (2008, 2011); Scheible, Rodrigues e Bastos (2008) e Bastos e Rodrigues (2013).

2.1 Trabalho - Contexto histórico e perspectivas atuais

Face às transformações ocorridas no mundo do trabalho ao longo da história, torna-se importante fazer uma breve contextualização a respeito dos múltiplos significados atribuídos ao trabalho. Derivada do latim, “tripalium”, a palavra “trabalho” era associada à tortura e sofrimento, que ocorria em tempos remotos na sociedade europeia. Tripalium consistia em um instrumento de madeira formado por três estacas, que era “[...] utilizado até o final do século XVIII na agricultura. Nos séculos seguintes foi usado também como instrumento de tortura, vindo associar trabalho a sofrimento e suplício” (BERTANI; BARRETO, 2004, p. 204), passando a ser usado para torturar os escravos europeus em tempos remotos; a sociedade europeia separava o trabalho criativo (artistas e abastados) do trabalho braçal (pobres e escravos, destituídos de posse).

Então, originalmente, trabalhar tinha sentido punitivo e significava ser torturado, para aqueles que não tinham como pagar seus impostos; sendo o mesmo entendimento válido para os que exerciam atividades físicas produtivas: camponeses, artesãos, pedreiros e outros. Em tempos remotos, o trabalho era entendido como punição divina que recaía sobre os homens desobedientes a Deus, igualmente reforçando a ideia de sofrimento (LASSANCE; SPARTA, 2003, p. 14). Gênesis (3,19) ilustra a ideia de punição, quando do pecado original de Adão:

Maldita seja a terra por tua culpa! Com fadiga tirarás dela o teu sustento todos os dias de tua vida. Ela te dará espinhos e cardos, e comerás a erva dos campos. Com o suor do teu rosto comerás o pão, até que retornes à terra da qual foste formado. Porque pó és e ao pó voltarás.

Para um melhor entendimento, faz-se necessário descrever a ideia de trabalho ao longo da história. Nos tempos primitivos, não havia noção de trabalho e, economicamente falando, não havia o acúmulo de excedentes, pois tudo de que o homem necessitava havia em abundância na natureza, além de tal acumulação não fazer sentido e não haver como transportá-la. Também demandavam poucas horas de esforço, cerca de três horas diárias. Diferentemente dos tempos atuais, a atividade de subsistência como caça, pesca e coleta de frutos nunca era executada individualmente (BERNAL, 2010, p. 17). Portanto, existia apenas um caráter social que utilizava pouco esforço sem retribuição material. Méda 1998 *apud* Bernal 2010, p. 18, descreve como se dá a noção de que, primitivamente, o “trabalho” não era trabalho:

Em um contexto radicalmente distinto do nosso, em que as necessidades naturais são limitadas, em que o indivíduo como tal ainda não desabrochou e os intercâmbios financeiros não se desenvolveram, a ideia de trabalho não existe [...] Isso significa que, nessas sociedades, nem o status social nem a origem e a conservação do vínculo social vêm definidos pelo trabalho. São sociedades estruturadas em virtude de outras lógicas.

Segundo mostra o antropólogo Pierre Clastres (1974 *apud* BERNAL, 2010, p. 18), a duração dessa sociedade de abundância, que trabalhava pouco e vivia grande parte do tempo ociosa, perdurou longamente até o surgimento do Estado e de qualquer tecnologia introduzida. Daí a mudança expressiva no comportamento dos indivíduos e grupos da era primitiva, surgindo a sociedade do trabalho acompanhada de exploração, escravidão e alienação.

A partir de então, essa forma de composição de sociedade passava a modificar o mundo do trabalho. Na Antiguidade Clássica, seja na Grécia em seu apogeu (século V A.C) ou na Roma Imperial, o trabalho assumia duas linhas: uma era a elite dominante que, beneficiada pelo ócio, desenvolvia as atividades de cunho intelectual, especulativo, artístico e político. A outra vertente, subserviente, era composta por escravos, responsáveis pelas atividades pesadas e/ou penosas. Tais escravos eram provenientes das guerras de conquistas, em que os povos derrotados eram escravizados (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006, p. 553).

Após a desfragmentação do Império Romano, durante a Idade Média, surgia o sistema feudal. Nele, os escravos gregos e romanos foram transformados em escravos de gleba, portanto, não houve mudanças relevantes nas condições de trabalho na época, permanecendo, pois, a mesma situação de miserabilidade (MONTELLATO, 2000 *apud* ORNELLAS; MONTEIRO, 2010, p. 553).

Segundo Sousa (2017), o sistema feudal perdurou por alguns séculos, entretanto,

deixou de ser autossuficiente com o aumento demográfico entre os séculos XI e XIII, que praticamente dobrou a população europeia, havendo necessidade de aumentar substancialmente as lavouras e dinamizar a comercialização dos suprimentos. Isso por si só não era suficiente e, havendo discrepâncias entre demanda e consumo, houve enfraquecimento das atividades comerciais e a carência alimentar aumentou o risco de epidemias para a população, ocasião em que houve a dizimação de quase um terço da população europeia causada pela peste negra no século XIV.

A falta de mão-de-obra enfraqueceu as relações entre proprietários e servos e novas imposições dos senhores feudais causaram violentos protestos por parte dos camponeses. Além dessas imposições, os donos de terra passaram a utilizar a moeda como meio para receber obrigações dos servos e assim adquirir mercadorias e outros gêneros agrícolas em feiras. Superadas as adversidades durante o século XIV, a população, assim como a produção agrícola e as atividades comerciais, voltou a crescer e novas problemáticas surgiram. O feudo não conseguia abastecer os centros urbanos, que se multiplicaram, e os centros comerciais enfrentavam dificuldade no escoamento da produção. A solução era a abertura de novos mercados de consumo e produção, surgindo como alternativa a expansão marítimo-comercial desenvolvidas nos séculos XV e XVI, possibilitada por descobertas importantes: a invenção da bússola e da pólvora pelos chineses, e da imprensa.

Os séculos seguintes, XVI e XVII, subsidiaram as circunstâncias que dariam origem ao evento considerado de maior influência sobre o mundo do trabalho: a *Revolução industrial*, assim conhecida por representar o egrégio desenvolvimento econômico iniciado na Inglaterra, nos séculos XVIII e XIX, cuja relevância histórica e econômica superou a agricultura e o comércio, ambos também importantes em outros tempos, aqui supracitados. “Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção” (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006, p. 553).

A partir da *Revolução Industrial*, o trabalho passou a ganhar centralidade nas sociedades na medida em que fortaleceu o capitalismo, que fomentou a produção em massa e a venda da força de trabalho. Tal relevância histórica justifica-se pelo valor adquirido pelo trabalho como fator gerador de riqueza, somado à globalização e suas tecnologias, representando uma mudança de mentalidade quanto ao valor do trabalho e a mudança social que este sofreu. Para Bernal (2010, p. 22), essa mudança foi gradativa:

Era o início de um novo conceito, o de trabalho, e de uma nova época, a Modernidade. Mas essas mudanças não se produziram da noite para o dia, foram a consequência de um longo processo histórico, como estamos vendo, processo que levou à Revolução Industrial, que começou na Inglaterra no século XVIII e que paulatinamente foi se estendendo, primeiro pela Europa e pela América do Norte, muito tempo depois, pelo resto do mundo.

O relato histórico supracitado tem o intuito de mostrar como o trabalho ganhou centralidade ao longo do tempo e quais as influências que corroboraram para o significado que se tem atualmente sobre o trabalho. Tais influências abrangem todas as formas de trabalho, não somente o fabril.

2.2 Significado do Trabalho

Segundo Borges e Yamamoto (2004, p. 24), existe uma série de situações em que o trabalho é abordado em diferente sentidos, por exemplo, trabalho como prioridade antes mesmo do prazer, queixas sobre condições precárias de trabalho, o ideal de não precisar trabalhar, querer aposentar-se ou trabalho como principal assunto em conversas rotineiras. Situações diversas podem existir em relação ao sentido ou significado dado ao trabalho, havendo consenso entre autores, principalmente na área da Psicologia, de que existe uma multiplicidade de abordagens e sentidos que lidam sobre a questão.

O quadro 1, a seguir, ilustra algumas combinações que ajudam a compreender o enfoque dado a situações cotidianas a respeito do trabalho:

Quadro 1 - Visão sobre o trabalho e suas correlações.

Relação de poder	Distinção hierárquica (subordinação x chefias)
Natureza do trabalho	Profissões e ocupações
Existência de contrato de trabalho	Empregados, patrões, autônomos.
Formalidade de contrato	Trabalho no mercado formal e informal
Complexidade	Trabalho simples, repetitivo, abstrato e complexo.
Esforço	Braçal ou intelectual
Remuneração	Voluntário ou remunerado
Qualidade da remuneração	Bem remunerado ou mal remunerado
Forma de pagamento	Salário fixo, produção e misto.

Fonte: Adaptado de Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004, p. 25).

Essas são apenas algumas associações percebidas no dia-a-dia, mas que não contemplam outras diversas que poderiam ser relacionadas ao trabalho. Não se trata de uma definição simples, como: uma contraprestação pecuniária por serviços prestados, a ideia simplista de “ação e efeito de trabalhar” ou a descrição, evidentemente restrita, de “ocupação remunerada”, assim como a vaga definição de “Ocupar-se com qualquer atividade física e intelectual” (BERNAL, 2010, p. 27). Para o mesmo autor, o trabalho, tal como conhecemos hoje, surgiu com a Modernidade, conectado a três fenômenos intrinsecamente essenciais entre si: o capital, no nível econômico, o Iluminismo, no nível cultural; e no nível político, o surgimento e a supremacia do Estado-Nação e da democracia burguesa. Portanto, faz-se necessário relacionar tais fatores, para construir a noção de como o trabalho ganhou centralidade na vida da humanidade, não sendo estritamente instrumental.

Borges e Tamayo (2001, p. 13) se referem à complexidade que o termo *trabalho* revela quando da tentativa de construir um significado consensual:

O trabalho, por sua vez, é rico de sentido individual e social. É meio da produção da vida de cada um, provendo a subsistência, criando sentidos existenciais ou contribuindo na estruturação da personalidade e da identidade. Também é categoria central da própria organização societal. Apresenta-se em uma variedade de ocupações, sendo objeto de diversificada classificação.

Borges (1998 *apud* BORGES; TAMAYO, 2001, p. 13) relata que o significado do trabalho deve ser compreendido como uma cognição subjetiva e social, visto que varia individualmente e tem sua origem no processo de atribuição de significados e, conjuntamente, carrega consigo aspectos sociais compartilhados e relacionados a circunstâncias históricas da sociedade, caracterizando-se sempre como um conceito incompleto que ainda suscitará estudos sistemáticos, principalmente no campo da Psicologia Social e do Trabalho, que vieram a ganhar relevância a partir da década de 1980, sendo, portanto, um tema recente. Torna-se importante verificar os vieses que apresentam o significado do trabalho, antes de explorar o *entrincheiramento na carreira*, proposto por Carson, Carson e Bedeian (1995 *apud* ROWE; BASTOS; PINHO, 2011).

Bastos, Pinho e Costa (1995), com base na pesquisa comparativa da equipe (MOW)² realizada na década de 1980 em oito países, demonstram como o indivíduo lida cognitivamente com as várias dimensões do trabalho, atribuindo, segundo o estudo, três dimensões: centralidade do trabalho, normas sociais do trabalho e objetivos valorizados do trabalho. As três dimensões estão definidas no quadro 2, a seguir:

² Meaning of working research team. Meaning of working. London: Academic Press, 1987.

Quadro 2 - Dimensões do trabalho.

Dimensão	Características	Componentes teóricos
Centralidade do trabalho	Grau geral de importância que o trabalho assume na vida do indivíduo. MOW (1987) define como <i>“uma crença geral acerca do valor do trabalho na vida do indivíduo”</i>	a) Valorativo: trabalho como papel desempenhado na vida; considera duas propriedades: <ol style="list-style-type: none"> i. Identificação: resulta do processo mental que compara o trabalho, enquanto atividade, com seu próprio self, podendo ser central ou periférico na definição da autoimagem do indivíduo; ii. E Envolvimento/comprometimento: demanda reflexos comportamentais e afetivos do indivíduo; o trabalho é visto como parte de sua vida. b) Orientação para a decisão sobre esferas de vida preferidas: implica custos que incidem sobre família, lazer, religião ou mesmo ganhos econômicos e/ou psicológicos ao avaliar a importância do trabalho.
Objetivos valorizados do trabalho	Refere-se à motivação ou satisfação, e implica escolhas que torna o indivíduo mais ou menos satisfeito com seu trabalho/ocupação ou mede a atratividade das oportunidades de trabalho (SOARES, 1992).	a) Obtenção de status e prestígio; b) Função econômica percebida; c) Função de manter o indivíduo ocupado, em atividade; d) Estabelecimento de relações interpessoais; e) Sentido de fazer algo útil à sociedade; f) e função auto-expressiva, quando o indivíduo atribui valor ao trabalho interessante, e se sente autorrealizado.
Normas sociais do trabalho	A forma como o indivíduo lida com as normas socialmente aceitas sobre trabalho, que funcionam como medidas, quando da avaliação de recompensas obtidas com o trabalho.	MOW utilizou, para este campo do significado do trabalho, fundamentos do raciocínio normativo, os quais adversos: <ol style="list-style-type: none"> i. Deveres: preceitos sociais, tidos como corretos em situações de trabalho; inclui ideias de que “todo indivíduo tem o dever de contribuir para a sociedade através do trabalho”. ii. Direitos: apoia-se na ideia de que todo indivíduo é digno de um trabalho interessante e apoiador, por parte do empregador.

Fonte: Adaptado de Bastos, Pinho e Costa (1995).

Após a contextualização acerca das mudanças no mundo do trabalho ao longo da história, bem como do significado do trabalho na vida das pessoas, esta pesquisa pretende melhor verificar a subjetividade presente na trajetória de carreira e a possível relação com o entrenchamento na carreira dos participantes desta pesquisa, sendo pertinente prosseguir a partir do conceito de carreira.

2.3 Carreira

Com vistas à melhor compreensão do tema entrenchamento na carreira, torna-se necessária uma explanação acerca do conceito de carreira e suas mudanças ao longo do tempo. Apesar de ser um tema ainda considerado recente pela literatura, a carreira tem sido objeto de estudos diversos, com interações em variados campos do mundo do trabalho, sobretudo na área de gestão de pessoas.

Contudo, a definição do termo “carreira” não se dá de maneira consensual entre

autores do assunto, não se estabelecendo um conceito inequívoco, visto que pode estar associado a outros significados, interligados entre si, a exemplo da mobilidade ocupacional, estabilidade profissional ou de uma vida profissional bem estruturada. Também engloba a noção de progressão constante, no sentido de que ocorre em um horizonte temporal, obedecendo a um percurso coordenado a ser percorrido pelo indivíduo (DUTRA; SCHEIN, 1996 *apud* TOLFO, 2002, p. 43).

Em uma concepção não somente individual, que associa o conceito às interações sociais promovidas pelas empresas e pelo ambiente em que estão inseridas, London e Stumph (1982 *apud* TOLFO, 2002 p. 43-44), fazem referência à seguinte definição:

[...] Carreira são as sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização, engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas. Estas perspectivas são conciliadas pela carreira dentro de um contexto de constante ajuste, desenvolvimento e mudança (*apud* DUTRA, 1996, p. 17).

Embora seja objeto de estudos desde o pós-guerra, o termo “carreira” não apresenta consenso em relação ao seu significado, e assume esses significados de acordo como o contexto adotado.

Para Bird (1994 *apud* LIMA, 2013, p. 18), dois componentes são essenciais em uma carreira promissora ou de qualidade: a informação e o conhecimento. Assim dito, o autor considera a carreira um acúmulo de informação e conhecimento, contraído pela sucessão de todas as experiências de trabalho no decorrer do tempo.

Bridges relaciona ao termo latino *carraria*, “o curso sobre o qual qualquer pessoa passa”, associando ao conceito atribuído a partir do século XIX, como “o curso da vida profissional ou emprego, que permite uma oportunidade de progresso ou avanço do mundo” (BRIDGES, 1995 *apud* LIMA, 2013, p. 18). Já Hall (2002)³ concebe carreira como uma sucessão de atitudes e comportamentos ligados às práticas e atividades laborais vividas pelo indivíduo.

Em relação à abordagem, quanto a mais tradicional, Martins (2001 *apud* KILIMNIK *et al.*, 2008) relata que a definição de carreira deve estar limitada a três vertentes. Primeiro, a noção de avanço, contemplando a possibilidade de desenvolvimento vertical, no sentido metafórico de *escada*, ganho de status progressivo e evolução financeira. Segundo, a aproximação entre carreira e profissão, no sentido de que algumas profissões, como a de

³ LIMA, 2013, loc. cit.

militar e sacerdote possuem uma carreira, enquanto um operário da indústria, não a teria. E, por último, a presunção de que o indivíduo se manteria sob uma estabilidade ocupacional, executando sempre atividades correlatas à sua profissão durante toda a sua vida, até chegar à aposentadoria. Sob esse viés a carreira estaria, em suma, mais associada ao trabalho assalariado e aos ocupantes de cargos existentes na organização.

Entretanto, essa concepção tipicamente mais tradicional vem passando por modificações, na medida em que a geração atual assimila novos valores em relação à vida pessoal e ao trabalho. Tais modificações, assim como o próprio conceito de carreira, foram ganhando notoriedade a partir da década de 1990, sob a influência da globalização e do surgimento de novas tecnologias, que provocaram rápidas mudanças no trabalho e nas organizações, aumentando a flexibilidade e a complexidade de relações.

Também as mudanças a nível global acarretaram a necessidade de reestruturação das organizações, a exemplo do *downsizing* surgido do aumento da competitividade e da constituição de novos padrões de relacionamento no trabalho. Inclui-se aí a horizontalização das estruturas hierárquicas das organizações, em que o empregado ganha mais autonomia, embora essas estruturas tenham se tornado também mais complexas (SCHEIN, 1995 *apud* TOLFO, 2002, p. 42).

Segundo Sullivan e Baruch (2009 *apud* LIMA, 2013, p. 19) o conceito de carreira não se resume apenas a uma relação entre empregado e empregador, pois que se define como a junção de experiências consideradas importantes para o indivíduo, referentes ou não ao trabalho, dentro e fora da organização, que formam um padrão ao longo de sua vida. Os mesmos autores enfatizam não somente o aspecto material de movimento, a exemplo das promoções e mudanças de emprego, mas considera as percepções individuais, no tocante a eventos, alternativas de carreira e seus consequentes. Aliado a isso, a carreira é permeada por fatores econômicos, culturais e políticos e carregada de subjetividade.

O conceito de carreira, de difícil determinação, tem passado por profundas transformações com o passar do tempo, principalmente a partir da Revolução Industrial. Para os autores, tanto a concepção de carreira profissional (acadêmica) como a de carreira organizacional, na sociedade atual, tendem a estar correlacionadas à trajetória profissional do indivíduo, independente de sua formação ou da organização sobre a qual se deu sua trajetória (BALASSIANO; COSTA, 2006 *apud* KILIMNIK, 2008, p. 46).

Chanlat (1995) aborda a concepção de carreira sob a perspectiva social-histórica, oriunda da sociedade industrial capitalista liberal, fundamentada nos princípios de igualdade, liberdade para o sucesso individual e progresso econômico e social. Entretanto, esse ideal de

carreira universal, ou seja, para todos, está condicionado pelos fatores culturais e estruturas sociais, diferentes em cada país. Como exemplo, o autor cita modelos de carreira em diferentes países: francês, com preferência para a formação acadêmica; alemão, que foca na experiência profissional; americano, baseado na performance individual; e o modelo japonês, conhecido pelo empenho em prol da coletividade total.

Como citado anteriormente, fatores como a globalização, as constantes inovações tecnológicas, mudanças econômicas, a inclusão digital e das mulheres na força de trabalho, atualmente, modificaram profundamente o mercado e o mundo do trabalho, visto que trouxe um novo panorama para os estudos sobre carreira, em que a competitividade permeia os profissionais e as organizações. O trabalhador moderno, multifacetado, deve cada vez mais estar atento a esse ambiente de instabilidade. Coelho (2006 *apud* LIMA, 2013, p. 21), descreve: “de emprego permanente para temporariedade, de padrões rígidos de trabalho para padrões flexíveis, de valorização da lealdade para valorização do desempenho, do perfil, do aprendizado permanente, da autoconfiança e da responsabilidade”.

Quanto aos modelos de carreira, Chanlat (1995) relata a existência de dois modelos de carreira: a tradicional e a moderna. O modelo tradicional caracteriza-se pela supremacia masculina, em que a força de trabalho feminina torna-se desmerecida, primazia das classes sociais dominantes, denota certa estabilidade e uma progressão linear vertical. O modelo moderno traz a variedade sexual e social, em que a democratização da educação promove oportunidades mais igualitárias para as mulheres e para as classes mais modestas e, ainda, é um modelo manifesto pela instabilidade, descontinuidade e horizontalização. O quadro 3 resume os dois modelos:

Quadro 3 - Modelos de carreira.

Os modelos de carreira	
O modelo tradicional	O modelo moderno
<p>um homem</p> <ul style="list-style-type: none"> ● pertencente aos grupos socialmente dominantes; ● estabilidade ● progressão linear vertical 	<p>um homem e/ou uma mulher</p> <ul style="list-style-type: none"> ● pertencentes a grupos sociais variados ● instabilidade ● progressão descontínua vertical e horizontal

Fonte: Chanlat, 1995.

Além desses modelos, o mesmo autor relata a existência de quatro (4) tipos

principais de carreira, identificando a diferença entre os modelos e os tipos. Os modelos apresentam aspectos mais centrais da sociedade, considerando fatores comportamentais e questões de gênero. Já os tipos, direcionam a aspectos/caminhos profissionais, ou seja, quais possibilidades são oferecidas ao trabalhador em seu ambiente de trabalho. Os tipos são relacionados no quadro 4, a seguir:

Quadro 4 - Descrição dos tipos de carreira.

DESCRIÇÃO DOS TIPOS DE CARREIRA			
Tipos de carreira	Características e recursos principais	Elemento central de ascensão	Limites
Burocrática	Divisão elaborada do trabalho; Rígida hierarquia de papéis e de estatutos; Regulamentação onipresente; Centralização de poder; Impessoalização das relações.	Avanço de uma posição hierárquica à outra	O número de escalões existentes
Profissional	Monopólio de um certo saber, da especialização, da profissão e da reputação; O avanço se dá no interior da disciplina profissional, à medida que o conhecimento e a experiência se acumulam.	Profissão Perícia Habilidades profissionais	Nível de perícia e reparação.
Empreendedora	Ligada às atividades de uma empresa independente, cuja carreira é traçada por uma pessoa, empreendedor econômico; constitutiva da sociedade capitalista liberal e sua ideologia de sucesso individual.	Criação de novos valores, novos produtos e serviços.	Capacidade pessoal; Exigências Externas.
Sociopolítica	Conduzida a partir de habilidades sociais e no poder de relações carregadas por uma pessoa	Conhecimento; Relações de parentesco; (Rede social).	O número de relações conhecidas e ativas.

Fonte: Adaptado de Chanlat, (1995, p. 71-75).

Segundo Lima (2013), o conceito moderno de carreira, também chamado de “novas carreiras”, é tratado por outros autores (HALL; MOSS, 1998; GRATTON *et al.*, 1999; BRISCOE; HALL, 2006; VERBRUGGEN, 2012) como o modelo contemporâneo de ligação entre o indivíduo e a organização, cujas características envolvem a instabilidade dos vínculos, aprendizagem contínua e relevância quanto à percepção individual de sucesso, confrontando o modelo tradicional de carreira associado a uma única organização, ascendendo posto de trabalho de forma hierárquica.

Dentre esses modelos contemporâneos de carreira, são considerados representativos os modelos de carreira proteana e sem fronteiras.

2.3.1 *Carreira proteana*

Segundo Lima (2013), o termo *carreira* fora criado por Hall (1976 *apud* SULLIVAN; BARUCH, 2009) em alusão ao deus grego dos oceanos, Proteu, cujo poder permitia mudar de forma conforme a necessidade exigida. O termo *proteana* está associado com a flexibilidade e adaptabilidade do indivíduo ao ambiente, ou seja, o indivíduo adequa-se conforme sua necessidade e suas convicções pessoais (SILVA, 2009 *apud* LIMA, 2013, p. 25-26).

Hall (1996, *apud* LIMA, 2013) enfatiza que, contrapondo ao modelo tradicional, o proteano tem como indicadores de sucesso a ascensão profissional numa linha hierárquica vertical e o ganho financeiro. Assim, esse sucesso é traduzido em bem-estar próprio e familiar, podendo acontecer de modo diverso, conforme a prioridade individual de cada um.

O mesmo autor destaca que para desenvolver tal carreira, é indispensável um alto nível de autoconhecimento e responsabilidade, atributos que nem todos conseguem praticar. Outro aspecto pertinente para a carreira proteana diz respeito à adaptabilidade do indivíduo e a disposição para adquirir conhecimento por meios próprios, condição essencial para que o aprendizado contínuo credite um alto nível de empregabilidade, em função da instabilidade e incerteza do mercado de trabalho. Em suma, o termo proteano está associado à lógica transacional e é alusivo às pessoas que gerenciam suas carreiras analisando a forma/caminho que lhes convém adotar de tempos em tempos, em dado contexto, sem intervenção direta da organização.

2.3.2 *Carreira sem fronteiras*

Segundo Lima (2013) o modelo contemporâneo “carreira sem fronteiras” é assim chamado em referência ao tema da publicação da obra de Arthur e Rosseau (1996)⁴ e apresentado pelos mesmos como uma contraposição às carreiras organizacionais, que ocorrem em um percurso único e estável em um ambiente de trabalho ou organização, esta, geralmente de grande porte. Dessa forma, a crença na proteção organizacional dá lugar às escolhas e interesses do indivíduo, baseada no autodesenvolvimento e voltada para a empregabilidade. Para Coelho (2006 *apud* LIMA, 2013, p. 28) esse modelo “pressupõe uma alta identidade com o trabalho, autonomia e mobilidade profissional”.

⁴ ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D.M. The boundaryless career. Oxford: OxfordUniversity Press, 1996. 394 p.

A carreira sem fronteiras tem como característica uma aceitação mais natural quando das movimentações físicas, a despeito da mudança de emprego, e das psicológicas, que é a manutenção de vínculos ativos para além dos limites da organização (SILVA *et al.*, 2011 *apud* LIMA, 2013, p. 29).

A explanação feita até o presente momento permite verificar que, cada vez mais, as carreiras contemporâneas estão carregadas de subjetividade, não por escolha única do indivíduo, mas por todo um contexto que envolve toda a sociedade, as organizações, as relações de trabalho, assim como o panorama econômico mundial e as transformações sociais ao longo da história. Para o presente estudo, a subjetividade tem lugar de destaque ao investigar o entrincheiramento na carreira dos profissionais envolvidos na pesquisa.

2.4 Entincheiramento na Carreira

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho contemporâneo trouxeram à tona a preocupação com a condução das carreiras no universo laboral, tanto a nível organizacional como a nível individual, face ao ambiente de incertezas em que estão inseridos, o que traz a relevância em investigar os vínculos assumidos pelas pessoas no trabalho.

Os estudos relacionados aos vínculos existentes na carreira do indivíduo enfatizam dois construtos - comprometimento e entincheiramento - temas correlacionados e apresentados na literatura interligados ao desempenho e à satisfação, mas que carecem ainda ser bastante explorados. Segundo Rowe, Bastos e Pinho (2008) tais vínculos são construtos distintos. Para o presente estudo, será dado o enfoque ao entincheiramento na carreira.

Durante tempos, a carreira era vista como um instrumento de estabilidade vitalícia, em que o trabalhador seguia um curso previsível de passos que o conduziam a uma trajetória previamente concebida dentro de uma organização, com promoções preestabelecidas para cada etapa de evolução até a aposentadoria (MAGALHÃES, 2008, p.13).

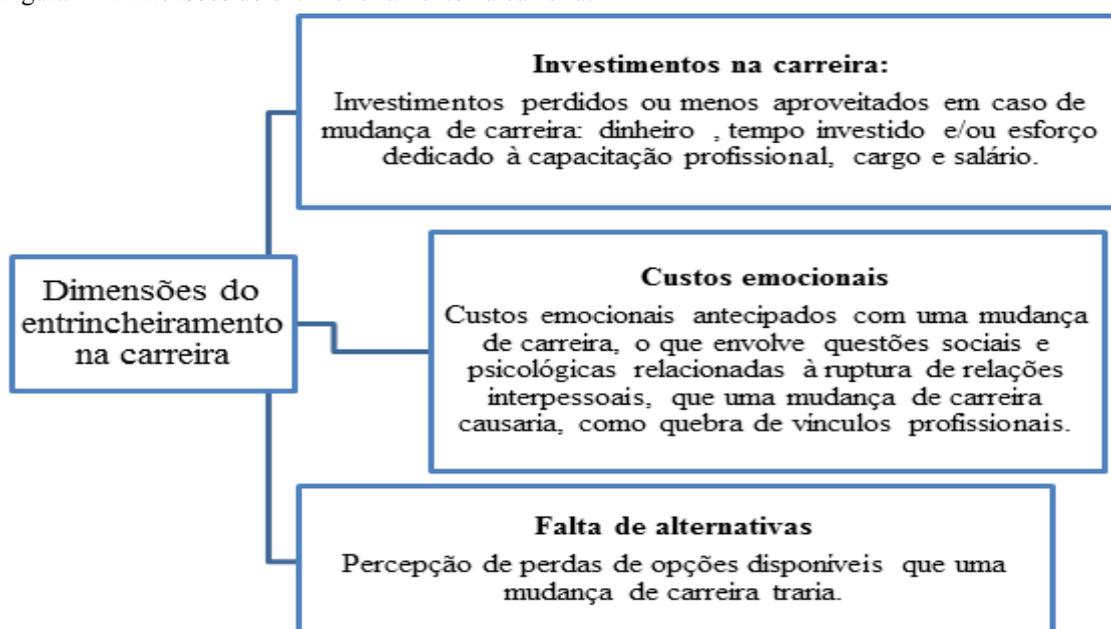
Entretanto, o cenário atual mudou e, diante dessas mudanças, também se verifica que o foco desse trabalhador passa a ser a carreira, pois a organização não mais garante a estabilidade de outrora e o mesmo tem de fazer investimentos em capacitação e conhecimento para aumentar o seu desempenho (MAYER; ALLEN; TOPOLNYTSKY, 1998 *apud* SHEIBLE; BASTOS; RODRIGUES, 2013, p. 531). Em dado momento, a relação entre o investimento realizado e o custo em afastar-se, faz com que o indivíduo se sinta compelido a permanecer na mesma carreira, estando satisfeito ou não, o que caracteriza o

entrincheiramento na carreira (CARSON; CARSON; BEDEIAN, 1995 *apud* ROWE; BASTOS; PINHO, 2011, p. 975). Segundo esses autores, tal vínculo se justifica em razão das mudanças econômicas constantes, da instabilidade causada pela competitividade mais intensiva, que levam à necessidade de reestruturação organizacional e mudanças no mercado de trabalho, afetando a oferta de empregos e as formas de progressão funcional.

O termo entrincheiramento na carreira é derivado metaforicamente da palavra trincheira⁵, construção militar subterrânea estrategicamente destinada à proteção e/ou ataque de soldados utilizada durante a Primeira Guerra Mundial.

Carson, Carson e Bedeian (1995 *apud* MAGALHÃES, 2008, p. 14) relatam que o entrincheiramento é tido como uma espécie de imobilidade na carreira em que o sujeito não manifesta fatores que permitam sua adaptabilidade ou que lhe deem motivação para implementar mudanças ocupacionais. O mesmo autor explica que o processo de entrincheiramento na carreira abrange questões como o desejo de evitar o estigma social causado por uma eventual mudança, busca da manutenção da identidade pessoal e profissional, medo de que a idade e a natureza da formação restrinjam novas escolhas, a relutância em renunciar ao status proporcionado pela ocupação e a percepção de perda dos investimentos financeiros e educacionais que uma mudança de carreira acarretaria. A figura 1 resume as dimensões do entrincheiramento na carreira:

Figura 1 - Dimensões do entrincheiramento na carreira.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

⁵ <http://www.infoescola.com/curiosidades/trincheiras/>

De acordo com Magalhães (2008, p. 15), o modelo tridimensional de entrincheiramento proposto por Carson, Carson e Bedeian (1995), que considera as dimensões: investimentos na carreira, custos emocionais e falta de alternativas, foi contestado por Blau (2001), que propunha o redimensionamento para apenas duas dimensões.

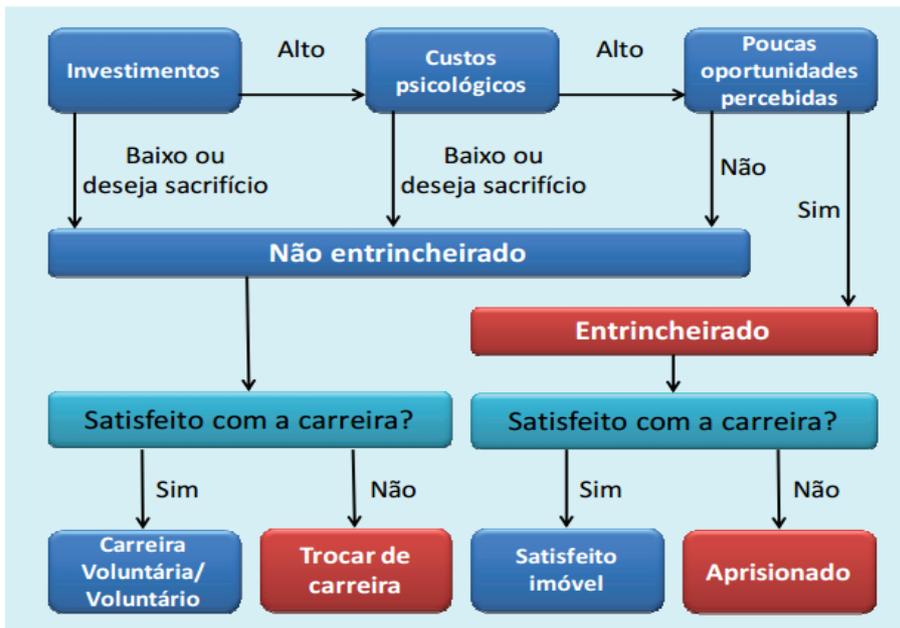
Na nova proposição o modelo de uma das dimensões seria composto por itens da escala original sendo o resultado da combinação de dois itens das dimensões: custos emocionais e investimentos na carreira, a que denominaria *custos acumulados*. A segunda permaneceria *falta de alternativas*, propondo também mudanças na redação dos itens e nas alternativas de respostas. Entretanto, Bedeian (2002) reavaliou os dados de pesquisa original (de Carson, Carson e Bedeian, 1995), comparou os modelos e afirmou a inadequação do modelo bidimensional aos dados de sua amostra, tendo reiterado a conveniência da formulação original. O relato até aqui teve o intuito de verificar a consistência conceitual do tema, visto que subsidiam os estudos atuais de autores, incluindo pesquisadores brasileiros, com relação ao comportamento humano no trabalho.

Há, portanto, uma demonstração da relevância conceitual do entrincheiramento, e a necessidade de que mais estudos sejam realizados, pois elenca respostas sobre as possíveis motivações que levam o trabalhador a manter-se na mesma trajetória de carreira, mesmo não se identificando com a atividade ou ocupação que exerce (MAGALHÃES, 2008, p. 14).

Em seus estudos sobre a influência dos vínculos - comprometimento e entrincheiramento - no esforço instrucional de docentes, realizado com 635 docentes de todo o Brasil, Rowe, Bastos e Pinho (2011) verificaram que o profissional entrincheirado na carreira não estará necessariamente insatisfeito com a sua carreira, corroborando com o estudo teórico e empírico de CARSON *et al.* (1996), que relaciona entrincheiramento e satisfação na carreira.

Carson *et al.* (1996 *apud* ROWE; BASTOS; PINHO, 2011, p. 978), corroborando com os achados de outros autores (STRUBE, 1988; BRETZ; JUDGE, 1994) relatam que, se o indivíduo for, ao mesmo tempo, entrincheirado na carreira e insatisfeito com a carreira, fica aprisionado à carreira. Também descrevem que, mesmo entrincheirado em sua carreira, é possível que o indivíduo esteja satisfeito com o desenvolvimento profissional alcançado. A figura 2 resume a matriz que correlaciona os dois conceitos, entrincheiramento e satisfação:

Figura 2 - Modelo de entrincheiramento na carreira.



Fonte: Santos, Andrade e Laros (2014) adaptado de Carson, *et al.*, 1996.

Assim, a matriz de entrincheiramento de Carson *et al.* (1996 *apud* SANTOS; ANDRADE; LAROS, 2014, p. 5), traz as relações possíveis entre entrincheiramento na carreira e satisfação na carreira, que originou as quatro categorias de trabalhadores: o satisfeito imóvel, o aprisionado, a carreira voluntária e o trocar de carreira, cujas características são apresentadas no quadro 5, a seguir:

Quadro 5 - Categorias de trabalhadores e suas características.

Trabalhador	Características
Satisfeito imóvel	O mais alto nível de comprometimento com a carreira; Alto nível de comprometimento organizacional afetivo; Nível elevado de comprometimento organizacional instrumental; Longo tempo no cargo/carreira; Maior experiência educacional; e Baixa intenção de deixar a carreira.
Aprisionado	Nível elevado de comprometimento organizacional instrumental; Baixa intenção de deixar a carreira; e Longo tempo no cargo/carreira.
Carreira voluntária	Alto nível de comprometimento com a carreira e organizacional afetivo; Longo tempo no cargo/carreira; e Maior experiência educacional.
Trocar de carreira	O mais alto nível de deixar a carreira; O nível mais baixo de comprometimento com a carreira; O menor tempo na carreira; e A menor experiência educacional.

Fonte: Adaptado pelo autor (2017), a partir de Rowe, Bastos e Pinho (2011).

Analisando a figura 2 e correlacionando às características, verifica-se que o *satisfeito imóvel* (entrincheirado) e o *voluntário* (não entrincheirado) estão satisfeitos com a carreira, tem nível elevado de comprometimento com a carreira e comprometimento afetivo, e têm maior experiência educacional do que os outros tipos não satisfeitos com a carreira, o *aprisionado* e o *trocar de carreira*.

Os autores também esclarecem que o *satisfeito imóvel* é o que tem o mais baixo nível de intenção de deixar a carreira, sendo o mais comprometido com a carreira. Revelam também que o *satisfeito imóvel* e o *aprisionado* têm mais tempo atuando na carreira e mostram menor intenção de deixar a carreira do que os trabalhadores com baixa propensão ao entrincheiramento na carreira. E, por fim, o *trocar de carreira* é o que tem o mais alto nível de intenção em deixar a carreira, também o que tem menos experiência educacional e menor nível de comprometimento.

Carson, *et al.* (1996 *apud* ROWE; BASTOS; PINHO, 2011, p. 978) também constataram que “o entrincheiramento na carreira independe do nível de comprometimento com a carreira. Ou seja, o entrincheiramento e o comprometimento na carreira são vínculos distintos (mas não são opostos) e não são dependentes”.

Diante dessas constatações pode-se verificar que o entrincheiramento na carreira é um tema importante para a trajetória de carreira do trabalhador, visto que sua natureza não é exclusivamente afetiva (como acontece com o comprometimento), mas também cognitiva, pois resulta das ponderações feitas pelo trabalhador quanto às vantagens de permanecer ou mudar de carreira (SANTOS; ANDRADE; LAROS, 2014, p. 4).

2.5 Efeitos do entrincheiramento na carreira

Diante desse cenário que permeia as trajetórias de carreira atualmente, o trabalhador contemporâneo deve estar atento aos efeitos que podem fazer com que o entrincheiramento traga angústias no decorrer da trajetória profissional. Segundo Magalhães (2008, p. 14) alguns dilemas podem ocorrer. Exemplo disso ocorre quando do contínuo investimento/reinvestimento em uma ocupação: o indivíduo, visando sua preservação psicológica, busca elevar sua necessidade de evitar a dissonância cognitiva, estagnando na mesma ocupação, mesmo insatisfeito, devido à repercussão social e comportamentos inconsistentes aos olhos da sociedade. Nesse sentido, quanto mais investimentos acumulados, maior a necessidade de preservação psicológica, gerando a percepção de insatisfação, momento em que o sujeito despense mais investimentos, dinheiro, tempo e esforço, no afã de

reverter a situação.

Assim, o indivíduo tenta convencer a si mesmo e ao seu meio social de que fez a escolha correta. E a apreensão presente no sujeito pode vir a afetar o seu discernimento para explorar o seu ambiente e identificar alternativas de carreira (CARSON; CARSON, 1997; CARSON *et al.* 1996 *apud* MAGALHÃES, 2008, p. 14).

As motivações que levam ao entrincheiramento podem ser significativas e permanentes para muitos indivíduos, tornando-se apropriado verificar as implicações reais deste vínculo na carreira de trabalhadores e organizações. Também é verdade que profissionais entrincheirados são tolerantes a essa situação, portanto, é viável considerar que isso não traz consequências relevantes para eles. Em contrapartida a essa situação, outros trabalhadores podem vivenciar a angústia de assistir seus sonhos e metas profissionais ruírem no processo de entrincheiramento, o que pode trazer implicações também para a organização, dependente do envolvimento deste trabalhador para a realização de seus projetos.

Em síntese, o aprimoramento de estudos do vínculo entrincheiramento e sua investigação são importantes para a melhor compreensão dos dilemas de carreira do trabalhador contemporâneo, além de adequar as políticas de gestão de pessoas a essa nova realidade (CARSON; CARSON, 1997 *apud* MAGALHÃES, 2008).

3 METODOLOGIA

O presente capítulo apresenta o método de pesquisa adotado para este estudo, tendo por objetivo discorrer sobre o tipo de pesquisa, os procedimentos empregados para a coleta de dados, o instrumento utilizado para a pesquisa e a perspectiva da análise, bem como a delimitação da investigação proposta.

A metodologia pode ser traduzida como o caminho do pensamento e a forma prática de abordar a realidade. “Inclui simultaneamente a teoria da abordagem (o método), os instrumentos de operacionalização do conhecimento (as técnicas) e a criatividade do pesquisador (sua experiência, sua capacidade profissional e sua sensibilidade)” (MINAYO, 2009, p. 14).

3.1 Tipo de pesquisa

Trata-se de uma pesquisa qualitativa e de natureza exploratória, realizada junto a 04 (quatro) profissionais, sendo 02 pertencentes à área da saúde (médicos) e 02 pertencentes da área da educação (professores), ambos servidores públicos.

A pesquisa qualitativa é tida como meio dinâmico para relacionar o mundo real e o sujeito, isto é, “fazer a ponte” entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito objeto da pesquisa (PRADANOV; FREITAS, 2013 *apud* SOUSA, 2014, p. 8). Segundo Flick (2009, p. 20), “a pesquisa qualitativa é de particular relevância ao estudo das relações sociais devido à pluralização das esferas de vida”.

Segundo Minayo (2009), o intuito da pesquisa qualitativa é o de buscar respostas para questões muito particulares. Implica em avaliar os motivos, as aspirações, assim como o contexto social, ou seja, envolve as crenças, os valores e as atitudes, componentes da realidade social.

A mesma autora destaca que as abordagens qualitativas são as mais apropriadas quando se trata de investigações científicas relacionadas a grupos, segmentos delimitados e direcionados, sob a ótica de atores sociais e suas histórias, das relações, considerando que “[...] a *fala* dos sujeitos é reveladora de condições estruturais, de sistema de valores, normas e símbolos [...]” (MINAYO, 2008 *apud* GUERRA, 2014).

Por ser exploratória, a pesquisa qualitativa pode utilizar-se de pequenas amostras e utilizar diversas técnicas para obtenção dos dados que subsidiarão o estudo em questão. De acordo com Malhotra (2012, p. 35):

A pesquisa qualitativa caracteriza-se por ser não estruturada, de natureza exploratória e baseada em pequenas amostras, podendo utilizar técnicas qualitativas conhecidas, como grupos de foco (entrevistas em grupo), associações de palavras (pedir aos entrevistados que indiquem suas primeiras respostas a palavras de estímulo) e entrevistas em profundidade (entrevistas individuais que sondam em detalhes os pensamentos dos entrevistados). Outras técnicas exploratórias de pesquisa, como levantamentos-piloto e estudos de caso, também são usadas para compreender o fenômeno de interesse.

Portanto, neste estudo, a pesquisa qualitativa se configura o instrumento que viabilizará o levantamento das características e dos comportamentos que evidenciam o entrenchamento na carreira, tema ainda pouco explorado, especificamente no contexto da carreira individual.

3.2 Procedimento de coleta de dados

Para a concepção desta monografia foram utilizados dados primários e secundários. Os dados primários foram obtidos da entrevista gravada individualmente com os participantes. Em relação aos dados secundários foi feita uma pesquisa bibliográfica, em que foram pesquisados vários autores, através de artigos publicados em periódicos e repositórios de universidades, além de e-books, sítios destinados à pesquisa científica como o Google Scholar, Scielo, Spell e Pepsic. De acordo com Marconi e Lakatos (2003 *apud* SOUSA, 2014, p. 8), a pesquisa bibliográfica deriva de fontes secundárias e inclui todas as publicações já conhecidas que tratam do assunto estudado, podendo ser representadas por jornal, livros, revistas, boletins, monografias, teses, pesquisas, assim como os tipos de comunicação, como rádio, televisão, gravações e internet.

A técnica escolhida para a presente monografia foi a da entrevista, como meio para investigar fatos ocorridos; verificar a opinião dos participantes sobre determinados fatos; conhecer os significados atribuídos por elas aos fatos e o que estes representam para a sua vida pessoal; averiguar quais as condutas possíveis adotadas por elas seja no passado, atualmente ou projetadas para o futuro e examinar quais os aspectos influenciadores de seus envolvimento afetivos, pensamentos e ações (MARCONI; LAKATOS, 2010 *apud* GUERRA, 2014, p. 18).

A entrevista foi realizada no período compreendido entre março e abril do corrente ano, com duração média de 20 minutos, realizada *in loco*, durante o expediente de trabalho dos médicos, devido à indisponibilidade de horários, e na residência dos professores, com agendamento prévio. A entrevista foi gravada em áudio, seguindo o roteiro elaborado

para este fim, cujas perguntas seguiram a mesma sequência para ambos os entrevistados.

3.3 Participantes /sujeitos da pesquisa

Para a realização das entrevistas, foram convidados quatro participantes, dos quais dois são médicos concursados lotados em um hospital público do município de Maracanaú, Região Metropolitana de Fortaleza. Os outros dois convidados são professores pertencentes, respectivamente, à Escola Estadual de Educação Profissional – Estado do Ceará, sito também em Maracanaú, e à rede municipal de ensino fundamental da cidade de Fortaleza.

Ambos os participantes são servidores públicos com formação acadêmica concluída há mais de dez (10) anos, todos pós-graduados. Atualmente, os médicos possuem mais de um vínculo empregatício, enquanto os professores, não.

Antes de iniciar a entrevista, cada participante foi convidado a assinar um termo de consentimento, concordando com a realização da entrevista. Também o referido termo assegura a garantia de que o sigilo profissional dos mesmos será rigorosamente mantido.

Assim, como forma de melhor distinguir os entrevistados e como meio de preservar suas identidades, lhe foram dados os seguintes codinomes: P1 (professor 1), P2 (professor 2), M1 (médico 1) e M2 (médico 2), também como forma de organização didática.

3.4 Instrumento da pesquisa

Na primeira parte foram feitas, em sequência, perguntas sobre a carreira de ambos, com itens sobre escolha, trajetória e planejamento de carreira. Na segunda parte foram feitas indagações a respeito da importância do exercício da atividade escolhida, sobre os investimentos em capacitação, bem como sobre possível mudança de carreira.

A parte final agrupa perguntas relacionadas à percepção de aprisionamento, com indagações relacionadas às dimensões do entrincheiramento na carreira: investimentos realizados, custos emocionais envolvidos e falta de alternativas. O formato das perguntas tinha o intuito de que as respostas fossem as mais naturais possíveis, sobre a noção que cada entrevistado teria sobre sua trajetória, desde a concepção da opção da ocupação, passando pelo momento atual e pelas perspectivas futuras sobre seus percursos profissionais/laborais. O questionário utilizado foi o mesmo para ambos e seguiram a mesma ordem de perguntas.

Após a realização das entrevistas, foram feitas as transcrições dos áudios na íntegra, com o auxílio do Speech do Google, fazendo a correção posterior no sítio *O*

Transcribe, com o intuito de manter o maior nível possível de fidelidade das respostas dos entrevistados.

3.5 Análise dos dados

Para proceder à análise do material concebido pela entrevista, foi utilizado o método da análise de conteúdo. A análise de conteúdo é a técnica de tratamento de dados coletados, que serve para interpretar o material de carácter qualitativo, a fim de fazer uma descrição objetiva, sistemática e mais fiel abstraída do conteúdo manifesto no momento da coleta. O desenvolvimento desta técnica, surgida e assim denominada durante a Primeira Guerra Mundial, nos Estados Unidos, buscava não só garantir a objetividade das análises qualitativas, como equipará-las às análises quantitativas da época. Após a Segunda Guerra Mundial, a partir das décadas de 1950 e 1960, a técnica ressurgiu com a função de desvendar o conteúdo exposto nas comunicações manifestas das mensagens e de suas representações, sem ater-se às quantificações, embora ainda existam atualmente muitas polémicas diante das duas abordagens desta técnica (BARDIN, 2009 *apud* GUERRA, 2014, p. 38). Para esta pesquisa foi utilizada como base de análise a modalidade de análise temática, dentre outras conhecidas.

Ainda, segundo o mesmo autor, esta modalidade parte de uma organização. Seguindo seus preceitos, suas fases foram organizadas em:

- a) pré-análise;
- b) exploração do material;
- c) criação de categorias e subcategorias;
- d) tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

Depois de realizadas as entrevistas, o passo seguinte foi o de transcrever os áudios de forma integral para, em seguida, fazer a pré-análise, fase em que os dados obtidos foram organizados, conforme preceitua Bardin. Para tanto, os dados foram distribuídos em categorias, ou seja, foram categorizados. Para Bardin (1970, p. 119), “[...] a categorização tem como primeiro objetivo (da mesma maneira que a análise documental), fornecer, por condensação, uma representação simplificada dos dados brutos [...]”.

Ainda na pré-análise iniciou-se a leitura flutuante, com o intuito conhecer o texto transcrito e de apreender o sentido implícito na fala dos participantes. Após esta fase, procedeu-se às fases de exploração do material e, posteriormente à apreciação do mesmo, foram definidas as categorias e subcategorias com vistas à análise de conteúdo, constantes no quadro 6. Por fim, foi feito tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo objetiva fazer a análise das categorias utilizada nesta pesquisa. São elas: carreira, permanência na carreira, profissões e percepção de aprisionamento. Tais categorias foram divididas em subcategorias, sobre as quais foram identificadas as questões norteadoras, a fim de proceder à análise de conteúdo sobre que foi apreendido da entrevista, o que inclui mensagens verbais, gestuais, ênfase percebida nas respostas, espontâneas ou não, na busca de compreender criticamente a subjetividade dos entrevistados em relação a temas (que compõem a pesquisa) recorrentes ou ausentes que demonstrem possível relação com o entrenchamento na carreira dos participantes envolvidos neste estudo.

Quadro 6 - Categorias, subcategorias e conteúdos relacionados.

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	CONTEÚDO
1. Carreira	1.1 Trajetória	1.1.1 Planejada
		1.1.2 Não planejada
	1.2 Mudança	1.2.1 Possível
		1.2.2 Impossível
	1.3 Consequências	1.3.1 Negativas
	1.3.2 Positivas	
2. Permanência	2.1 Investimentos realizados	2.1.1 Tempo
		2.1.2 Esforço
		2.1.3 Retorno Financeiro
	2.2 Custos emocionais	2.2.1 Gostar do que faz
		2.2.2 Contexto familiar
	2.3 Falta de alternativas	2.2.3 Recomeço
		2.3.1 Vislumbra
2.3.2 Não vislumbra		
3. Profissão	3.1 Valorização	3.1.1 Remuneração
		3.1.2 Contexto Social
	3.2 Obstáculos	3.2.1 Estrutura
		3.2.2 Insegurança
		3.2.3 Educação
	3.3 Capacitação profissional	3.3.1 Oportunidade
3.3.2 Aprendizagem contínua		
4. Percepção de aprisionamento	4.1 Significado	4.1.1 Objetivos
		4.1.2 Possibilidades
	4.2 Resiliência	4.2.2 Sacrifício
		4.2.2 Custo-benefício

Fonte: Elaboração própria, 2017.

Antes da análise de conteúdo propriamente dita, foi feita uma breve caracterização dos participantes da entrevista, assim descritos: professores P1 e P2, médicos M1 e M2, onde P1 e M1 são do sexo masculino e P2 e M2 do sexo feminino. Ambos os profissionais têm mais de dez anos de formação (média de 15,5 anos) e três deles fizeram duas especializações

(P2, M1 e M2). Apenas o sujeito P1 estava com a especialização em andamento. Dois deles têm perfil gerencial (P1 e M2) e exercem o papel atualmente. A média de idade dos entrevistados é de 39,5 anos, tendo o participante M2 com maior idade, 45 anos. O de idade menor é o sujeito P1, 32 anos. Os professores são solteiros e sem filhos, os médicos, casados e com filhos. Em relação aos vínculos funcionais, apenas os médicos possuem mais de um vínculo.

Após a breve caracterização dos entrevistados, passou-se à interpretação e discussão dos dados obtidos nas entrevistas, os quais tiveram suas categorias divididas em tópicos, que serão apresentados na sequência.

4.1 Carreira

A categoria carreira ficou subdividida em Trajetória e Mudança de carreira. Sobre a trajetória buscou-se identificar se os sujeitos planejaram efetivamente suas trajetórias de carreira, onde foram feitos os questionamentos: *Como você escolheu esta carreira? Você fez um planejamento prévio ou construiu objetivos para a sua carreira ao longo do tempo?* Tais questionamentos puderam ser vistos tanto pelo viés econômico quanto pela questão de serem atividades vocacionadas.

Dentre os sujeitos entrevistados, verificou-se que os professores não planejaram suas carreiras. Este fato se mostra presente no texto transcrito, demonstrando que os mesmos abraçaram a oportunidade de entrar para a docência em algum momento de suas vidas, no contato cotidiano com profissionais ou áreas relacionadas à educação:

P2 - [...] a gente, como é assim... de classe baixa, não tem muita opção né! Quando seus pais são da área da agricultura e tal, é uma luta constante.[...] se a tia Angélica, naquela idade, fez (pedagogia) e eu aqui terminei o ensino médio... Aí, eu fui fazer, né!

Segundo Rivas (2003 *apud* ALENCAR, 2012 p. 68) em sua pesquisa com adolescentes, é sabido que a conduta vocacional é permeada por aspectos pessoais e sociais, os quais interferem na tomada de decisão. A fala do sujeito P2 transparece que este escolheu a docência meio que aleatoriamente, ao analisar a sua condição econômica e social, sem saber ao certo se essa escolha seria efetiva, pois sendo de origem humilde, viu nessa opção um meio para seu crescimento profissional, inclusive inspirada na trajetória de sua antiga professora.

Expressões como “ao ter contato”, “fui gostando da área”, referidos pelos

docentes, demonstram que a pretensão inicial era apenas a de fazer experiências na área de educação, mas, conforme percebiam melhoras ao assumirem tal carreira, foram buscando formas de crescerem profissionalmente. Percebe-se também um viés econômico para a escolha, no tocante à atratividade da remuneração:

P2 - Você com nível superior o salário aumenta um pouquinho né [...]

De acordo com as respostas não houve um planejamento de carreira pelos professores. O modelo de comprometimento de Carson e Bedeian (1994) afirma que o planejamento de carreira, uma das dimensões deste, “consiste na determinação de necessidades de desenvolvimento e estabelecimento de metas de carreira” (ROWE; BASTOS, 2008, p. 59). Mesmo não havendo um planejamento prévio, existe a noção de que assumir tal curso de ação trouxe algumas implicações:

P1 - [...] mas a partir do momento que eu comecei atuar na carreira eu comecei a buscar algumas formas de ampliar meu conhecimento [...]

Para Bastos (1997), o comprometimento, vínculo estudado há mais tempo, é a medida de quanto o indivíduo investe no seu desenvolvimento pessoal, como forma de adquirir desempenho superior que lhe permita estar atualizado na profissão e lidar com as expectativas sociais que envolvem o exercício profissional, ou seja, há indícios de comprometimento e não entrincheiramento no caso de P1.

Diferentemente dos professores, os médicos em momento algum relatam dificuldade na escolha da medicina como projeto de vida e de carreira, tendo escolhido a profissão simplesmente questões pessoais e/ou por afinidade, conforme relatado:

M1 - Eu escolhi esta carreira provavelmente por questão de afinidade; M2: Eu escolhi por realização pessoal.

Pela fala dos médicos, provavelmente estes escolheram a carreira médica por vocação. A vocação, termo derivado do latim *vocare*, remete à escolha pelo indivíduo em realizar aquilo que lhe atrai, em que o seu empenho se dá por significação de ordem psicológica (RIBEIRO; MELO-SILVA, 2011 *apud* ALENCAR, 2012, p. 34). Certamente, esses profissionais encontraram meios propícios para enveredar por essa carreira, como apoio

familiar e financeiro, visto que não citam dificuldades para ingressar nessa trajetória, ao contrário de um dos professores:

P2 - Eu gostaria de fazer Medicina, se não tenho 10 mil por mês, cara!

Infere-se então, que mesmo que tivesse interesse pela medicina, de início não conseguiria pagar pelo curso que, se sabe, é bastante oneroso para se custear.

Embora tivessem uma posição assumida em relação à carreira a ser seguida, os médicos também não fizeram um planejamento prévio em relação à trajetória profissional, como nos relatos:

M1 - Na verdade, não; não, as coisas foram acontecendo e aí com o tempo você vai se adaptando, vai escolhendo os melhores locais para trabalhar [...];

M2 - Não, não fiz planejamento prévio não. Foi durante... (pausa) trabalhando, que eu fui percebendo no que eu me realizava melhor [...].

Pode-se deduzir que para estes médicos havia possibilidades de escolha desde o início de suas trajetórias. A adaptabilidade relatada é característica da carreira proteana, como citado no referencial teórico.

Dentro da mesma categoria, foi observada a possibilidade de mudança de carreira. Dentre os respondentes, apenas o sujeito M1 assume posição firme, fazendo transparecer que exerce sua profissão com prazer e não pretende mudar:

M1 - É impossível, impossível! Não tem nem como, fazer o quê? Só sei fazer isso rsrs;

Quando perguntado sobre o que representa o exercício de sua atividade profissional, relata sua satisfação em exercê-la:

M1 - [...] pra mim representa o meu dia-a-dia, gosto do que faço [...]

Já os sujeitos P1, P2 e M2 revelaram interesse em mudar suas trajetórias de carreira, onde os mesmos justificam suas posições em relação à estrutura e remuneração, respectivamente: *a estrutura humana e estrutura física colaboram, às vezes, pra pensar em*

mudar de carreira; Pensar, a gente pensa; o professor sempre: o que eu faço pra ganhar mais dinheiro?

Já M2 justifica de modo diferente:

M2 - Com certeza! Eu penso todo dia a mudança da minha carreira, rsrs [...] por mais que se tente vencer esses obstáculos, o que a gente sempre vencia, a cada dia, com a minha maturidade, com tantos anos já exercidos nessa profissão, eu percebo que cada dia está ficando mais difícil [...]

O discurso de M2, com angústia implícita, difere dos demais, que parecem estar mais tranquilos em relação a uma possível mudança de carreira. Na verdade, M2 se mostra insatisfeito com o rumo de sua carreira. Coincidentemente, M2 é o sujeito com maior tempo de serviço (22 anos), onde a média de atuação dos demais sujeitos é de aproximadamente 13 anos de carreira, o que pode representar um aspecto diferencial, visto que o tempo de atuação é maior e, sendo do sexo feminino, possivelmente deve passar por maior desgaste profissional ao longo do tempo, diante dos diversos papéis da mulher na sociedade atual.

Em relação às consequências de permanecer na carreira, todos identificaram vantagens e desvantagens ao darem continuidade ao mesmo curso de ação, a exemplo de:

P1- Positivas: “contribuir com o desenvolvimento de pessoas; Negativas: “se eu pensar em valorização, as consequências são negativas”“.

Os docentes relacionam positivamente o seu papel social, enquanto formadores de opinião e multiplicadores do saber, mesmo conscientes de que esse retorno sobre a sociedade de dará em longo prazo:

P1 - então eu vou ter aí a longo prazo uma melhoria social.

P2 - Mas educação é uma coisa que você só vê a longo prazo o resultado é daqui a dez anos, vinte.

Foi constatado junto aos médicos consequências distintas, inclusive vistas mais subjetivamente, em que o sujeito M1 valoriza o retorno financeiro como a ideia principal de positivo:

M1 - *perceber consequências positivas seria você conseguir o que você deseja, você conseguir fazer viagens, conseguir ter um bom carro, conseguir uma boa casa [...]*

O sujeito M2:

M2 - *pra mim é prazeroso ajudar os outros. Atribuem negatividade a pontos inversos: em M1, tempo com a família e, M2, desvalorização profissional.*

4.2 Permanência na carreira

A categoria permanência na carreira ficou subdividida em: investimentos realizados, custo emocional e falta de alternativas, que também são as dimensões componentes do entrincheiramento na carreira, tema desta pesquisa. Os sujeitos foram convidados a relacionar se tais fatores foram determinantes para a permanência na carreira de ambos.

Sobre os investimentos realizados, verificaram-se opiniões sobre os aspectos:

a) tempo/dedicação:

M2 - *Como o que eu gostaria de mudar é completamente fora da área médica e da área da saúde, então os investimentos já realizados, todos, eu não aproveitaria nenhum, certo?*

b) retorno financeiro:

M1- *Provavelmente, investimento já realizado, porque se eu mudasse de profissão provavelmente não conseguiria cumprir os compromissos;*

No geral, há uma percepção de não aproveitamento dos esforços realizados na atual carreira, sob diferentes ângulos, em caso de mudança. M2 tem visão mais holística das percas envolvidas, não apenas econômica, enquanto M1 indica enfaticamente que o retorno financeiro lhe parece mais vantajoso na carreira atual e declara que isto influenciou a sua permanência.

As respostas proferidas indicam que um maior tempo de investimento parece ser um fator relevante para tomar um novo curso de ação, outra carreira. Apenas o sujeito P1 não relaciona sua permanência aos investimentos realizados: *isso é o de menos.*

Quanto ao custo emocional, mostra-se importante para a continuidade da carreira:

M2 - *é difícil você simplesmente parar e desconsiderar todo o passado! Eu teria que “partir do zero”. Então, isso me traz uma angústia emocional, entendeu?*

Fica evidente o desconforto de M2 também ao admitir que um recomeço lhe traria perdas diversas:

M2 - [...] *recomeçar, começar novamente agora seria extremamente difícil. Até porque eu tenho dependentes, eu preciso, digamos “sustentar”.*

Ainda em relação aos custos emocionais, os professores não comentam seus contextos familiares, não deixando claro se lidam com grandes dilemas em relação à família. O destaque dado ao sujeito M2 advém das características de entrincheiramento apresentadas, corroborando com a colocação de Santos, Andrade e Laros (2014), de que esse vínculo tem sua natureza também cognitiva e não apenas afetiva, como acontece no vínculo de comprometimento, ou seja, M2 mostra angústia emocional ao considerar uma mudança.

Também se registrou uma identificação dos profissionais com a ocupação que escolheram seguir, independente das desvantagens percebidas:

P2 - [...] *a Pedagogia de nível superior, não vou mentir, ela é o mais prático, o mais fácil de você ter um nível superior logo, mas tem que ter amor.*

A identidade, uma das dimensões do comprometimento, diz respeito ao vínculo afetivo para com a carreira que se escolheu exercer.

Em relação à falta de alternativas, dimensão própria do entrincheiramento, verificou-se na análise se os entrevistados percebem ou não esta dimensão como motivadora de sua permanência na mesma carreira.

Conforme colocado por Rowe e Bastos (2010, p. 1016), trabalhadores que optam por uma mudança de carreira não perdem apenas os investimentos financeiros já feitos, também perdem os esforços empreendidos em prol de titulações acadêmicas e de habilidades próprias da carreira. Mudar inclui romper com a própria identidade, o status social adquirido e os relacionamentos interpessoais construídos.

Então, frente às apostas econômicas e psicológicas são percebidos custos irreparáveis ao considerar a mudança de carreira. Todo esse processo de investimento na carreira e de manutenção do equilíbrio sociopsicológico, exige um esforço individual para identificar no ambiente alternativas exequíveis de carreira. Como ignoram os estímulos externos, estes trabalhadores vivenciam um estreitamento de sua percepção de carreira e veem

diminuir as alternativas do decorrer do tempo (CARSON; CARSON, 1997 *apud* ROWE; BASTOS, 2010)⁶.

Nesse sentido, apenas P1 não enxerga na falta de alternativas o principal motivo para a sua permanência na carreira atualmente:

P1 - Falta de alternativa também não é, já tive outras oportunidades.

Já P2, como demonstrado na categoria anterior, “abraçou” a oportunidade como alternativa mais razoável de crescimento profissional:

P2 - Rapaz, apesar de não “ganhar” tanto assim, mas, à vista do ensino médio [...]

O sujeito M1, claramente o mais satisfeito com sua escolha profissional, deixa claro que não percebe essa falta de alternativas como motivadora para continuar na carreira:

M1 - Eu não vejo como falta de alternativa, então, como eu não preciso, não pretendo mudar[...]

Dos quatro respondentes, o sujeito M2 é o que revela evidente desconforto ao analisar a falta de alternativas, demonstrando negatividade com relação às opções disponíveis:

M2 - Pronto, falta de alternativas! É porque, exatamente, o que está acontecendo na nossa sociedade é que todas as profissões, na realidade, estão passando por todas as angústias, todas essas angústias que eu falei aqui. Então, escolher outra profissão vai me fazer passar por outros obstáculos, e até os mesmos obstáculos.

Constatou-se então que o respondente M2 é que o tem a visão mais ampliada sobre as motivações que levam à permanência na carreira, considerando que os obstáculos são comuns a todas as carreiras, mostra relutância em mudar.

⁶ ROWE; BASTOS, *loc.cit.*

4.3 Profissão

A categoria profissão ficou subdividida em: valorização, obstáculos e capacitação profissional, onde foram feitas perguntas como: Você se sente valorizado na sua profissão? Você identifica obstáculos para exercer a sua atividade profissional? Você faz algum tipo de investimento em capacitação profissional/qualificação na sua carreira?

No tocante à valorização profissional, foram detectadas questões relativas à remuneração e avaliações quanto ao contexto social:

P1- [...] *eu vejo uma desvalorização da categoria quando eu não tenho políticas que favoreçam realmente uma melhoria profissional e uma melhoria financeira.*

M2 - [...] *atualmente, essa valorização tá caindo muito! Exatamente por essa visão deturpada de causador, de culpa que estão colocando pra área médica, que não cabe; na realidade, é falta de estrutura de saúde nos locais, nos hospitais, como também a falta de educação da sociedade.*

Foi constatado que os profissionais anseiam por melhores condições salariais. Apenas o sujeito M2 não cita a remuneração como fator de desvalorização, mas, sim destaca a angústia sobre o que a sociedade espera dele. Dentre os fatores de valorização, notaram-se pontos em que os profissionais anseiam por essa melhoria financeira em reconhecimento à importância de tais profissionais para o desenvolvimento da sociedade:

P2 - *Assim, o valorizar que eu digo, presta atenção: os professores formam, todos os professores formam as outras categorias; [...] o valorizado que eu digo é a questão financeira mesmo;*

Perguntados sobre os obstáculos identificados, os profissionais destacam a falta de estrutura física e humana, insegurança e falta de educação da população, como nos trechos a seguir:

P1 - *Falta de investimento em infraestrutura, falta de investimento em capital humano [...] falta de segurança em alguns momentos [...]*

M2 - *Muitos obstáculos, demais! Um: o paciente ele é extremamente mal informado. Então, ele busca na atividade médica a resolução de vários problemas que não cabe ao médico resolver.*

Os obstáculos encontrados são semelhantes e inerentes à ocupação que cada um exerce, mas com um diferencial, neste caso, que é a falta de investimentos públicos, bastante sentida por esses profissionais, por serem componentes dessa estrutura, como servidores públicos que são. Então percebem a falta de apoio para exercerem sua atividade profissional e se sentem pressionados em relação à responsabilização de problemas ocorridos no exercício da atividade, cujas soluções lhe são cobradas no dia-a-dia.

Rodrigues e Bastos (2013) no estudo intitulado *Os Vínculos de Comprometimento e Enrincheiramento Presentes nas Organizações Públicas*⁷, relatam a existência de diferenças relevantes em relação à cultura de organizações públicas e privadas. Tais diferenças fazem com que a qualidade do vínculo sofra reflexos tanto sob os aspectos atitudinais e intrínsecos do indivíduo como em relação à cultura da organização. A estrutura pública, mais burocrática e hierarquizada, apresenta traços comportamentais característicos do serviço público.

A administração pública até o início do milênio tinha características comportamentais, a saber: desconhecimento, desinteresse e permeabilidade excessiva diante das pressões externas (CARBONE, 2000 *apud* RODRIGUES; BASTOS, 2013, p. 144). Entretanto, essa visão ainda é latente para os entrevistados, que se veem pressionados: *o hospital superlotado, a estrutura, em algum aspecto, deixa a desejar, estrutura física, estrutura profissional, capacidade técnica de algumas pessoas no ambiente de trabalho, a questão de você não conseguir dar uma continuidade ao tratamento do paciente, falta de medicação...* (M1). Então, eles têm a percepção geral de que a maioria dos problemas encontrados durante o exercício profissional é indevidamente atribuída aos mesmos.

Os entrevistados também foram indagados se fazem algum tipo de investimento em capacitação profissional, tendo revelado consciência da necessidade contínua de investir em capacitação, pela própria natureza da ocupação:

P1- [...] *é um cargo que precisa continuamente estar em estudo, precisa continuamente estudar, mas eu não tenho condições porque: não tem capacitações (falta de políticas) e não*

⁷ Estudo quantitativo realizado com a participação de 400 servidores públicos em nove instituições públicas de Florianópolis

tem dinheiro pra eu pagar a capacitação, se eu quiser;

Infere-se pelo texto um viés econômico no discurso dos professores, ao dizerem da dificuldade em realizar capacitações, a exemplo do sujeito P1, quando fala da indisponibilidade dessas capacitações, seja pela condição financeira, seja pela falta de investimentos do poder público. Depreende-se que, pela baixa remuneração, estes profissionais tenham dificuldade e poucas oportunidades de fazer investimentos contínuos em capacitação, ao contrário dos médicos, que sequer citam algo nesse sentido.

4.4 Percepção de aprisionamento

A categoria percepção de aprisionamento ficou subdividida em Significado e Resiliência. Foi perguntado aos participantes: Você se sente aprisionado ou vinculado à sua carreira sem vislumbrar alternativas de mudança? Por quê? O que faz você se sentir aprisionado?

O propósito da pergunta era o de sondar dos entrevistados se realmente algum deles demonstra vivenciar o entrincheiramento na carreira, no sentido de saber se os mesmos apresentavam características de um profissional entrincheirado, buscando absorver destes o que a trajetória de carreira representa hoje, até o momento em que foi realizada esta pesquisa.

Rowe, Bastos e Pinho (2010) analisam as relações existentes entre entrincheiramento na carreira e satisfação na carreira, obtendo como resultado a possibilidade de o indivíduo achar-se entrincheirado e satisfeito ou insatisfeito, resultando em dois estados possíveis: o satisfeito imóvel, ou seja, entrincheirado e satisfeito, e o aprisionado, entrincheirado e insatisfeito, claramente representado na matriz de entrincheiramento de Carson *et al.* (1996). Essa definição é válida caso seja comprovado o entrincheiramento na carreira, visto a existência de outros dois tipos contemplados no modelo: trocar de carreira e carreira voluntária/voluntário.

Para esta análise, procurou-se avaliar diante das respostas obtidas se há conteúdo significativo que tenha relação com a noção de aprisionamento, no sentido de compatibilidade com as dimensões do entrincheiramento: investimentos realizados, custo emocional e falta de alternativas, apontados por Carson *et al.* (1995 *apud* ROWE; BASTOS; PINHO, 2011, p. 978).

O sujeito P1 - *Não, não me sinto aprisionado; eu vejo como mudar de profissão a qualquer*

momento, sem nenhum tipo de problemática; o ruim dentro da profissão é só mesmo a questão da desvalorização.

Depreende-se no trecho que, embora o sujeito tenha sinalizado a possibilidade de mudar a sua trajetória de carreira, incute a vontade de permanecer no mesmo caminho profissional, reconhecendo na desvalorização da categoria o fator negativo principal no exercício de sua atividade. Na fala do sujeito, observam-se aspectos de resiliência. A resiliência é uma das dimensões do modelo de comprometimento de Carson e Bedeian (1994 *apud* ROWE; BASTOS; PINHO, 2011, p. 977) que é o item de persistência do comprometimento diante das adversidades percebidas, é a resistência em romper com a carreira diante das adversidades (ROWE; BASTOS, 2010, p. 1015). Portanto, o mesmo não se encontra entrincheirado, mas comprometido com a carreira que escolheu, embora perceba as dificuldades em seu exercício.

O sujeito P2 - Não, me sinto presa não. Tô de greve, inclusive! Não, não me sinto assim presa, essa coisa angustiada não. Até porque isso é depressivo, né! Você presa! [...] Não me vejo nessa condição de aprisionada, certo? Mas me vejo em condições de ver outras coisas pra aprender, aí eu tô pegando.

Diante da fala do sujeito P2 nota-se que a mesma não manifesta angústia ou aflição, tampouco sinais de que se sente aprisionada, embora tenha dado ênfase aos investimentos realizados: *Investimentos! Ora, se você de 2000 até agora tá investindo em educação...* Mostra que investiu muito tempo na sua área de atuação. Apesar disso, não fica claro que isso seria empecilho para mudar de carreira, já que está sempre disposta ao aprendizado. Tal característica é típica do vínculo de comprometimento, da dimensão planejamento de carreira, onde o indivíduo estipula prioridades de autodesenvolvimento e constrói metas de carreira (ROWE; BASTOS; PINHO, 2011).

O sujeito M1 - Não, eu não me vejo aprisionado porque não é uma coisa que eu não queira fazer; eu acho que você se sente aprisionado quando você não tem como mudar o que você faz, ou você não gosta do que faz ou não é o seu objetivo de vida.

Dentre os participantes desta pesquisa, M1 é o sujeito que mantém posição firme em ter escolhido a medicina como profissão; o sujeito “se vê” exercendo sua atividade:

M1 - *pra mim representa o meu dia-a-dia, gosto do que faço, saio de casa com prazer [...].*

Portanto, não manifesta vontade de imprimir novo curso de ação, fazendo inferir que é comprometido com a sua carreira, não se encontrando entrincheirado.

E, finalmente, dos entrevistados escolhidos para esta pesquisa, o sujeito M2 foi o único que evidenciou estar entrincheirado na carreira que escolheu para a sua trajetória profissional. Tal constatação demonstrou-se clara quando enumerou as características indicadoras do entrincheiramento, quando indagada se se sentia aprisionada ou vinculada à carreira:

M2 - *Me sinto, me sinto aprisionada. Eu gostaria que... (pausa longa) É por quê? Por que eu já investi muito, entendeu? Porque, pela minha idade, eu já investi muito. Então, recomeçar, começar novamente agora seria extremamente difícil. Até porque eu tenho dependentes, eu preciso, digamos, “sustentar”, então seria uma mudança muito radical, porque não seria mais na área médica.*

Foram confirmadas as variáveis como: idade como fator impeditivo para assumir um novo caminho profissional, baixa/nenhuma intenção de deixar a atual carreira, percepção de perda de benefícios já conquistados e, não menos importante, perda do alto investimento feito até o presente momento. Sabe-se que tanto os custos financeiros, quanto esforço pessoal e de tempo empreendidos, relativamente à Medicina, são considerados altos para aqueles que optaram por tal escolha.

E, dado ao fato de que o novo curso não seria mais na área médica, infere-se que o sujeito M2 se sente protegido em permanecer no atual percurso profissional, ao invés de enfrentar os obstáculos inerentes a qualquer tipo de mudança de carreira, como dito em outro momento:

M2 - [...] *Então, escolher outra profissão vai me fazer passar por outros obstáculos, e até os mesmos obstáculos! Então, na realidade, eu não estaria muito resolvendo o meu custo emocional.*

De fato, dos quatro entrevistados escolhidos para investigar o entrincheiramento na carreira, apenas o sujeito M2 apresenta as características do profissional entrincheirado.

Coincidentemente, é o sujeito com maior tempo de exercício da ocupação e também de maior faixa etária, dentre os quatro participantes. Observadas as peculiaridades presentes no sujeito, infere-se que as escolhas, com o tempo, podem sofrer dissonâncias significativas. O sujeito em questão, quando perguntado como escolhera a carreira, no início da entrevista, respondeu que foi por realização pessoal e mesmo assim se sente entrincheirado, por todas as características já mencionadas e, na hipótese de mudar de carreira, evidencia que não mais seria na carreira médica. Portanto, constatou-se nesse estudo que, dos quatro sujeitos entrevistados, apenas um encontra-se entrincheirado e aprisionado na carreira.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente monografia abordou o *entrincheiramento na carreira*, tema ainda considerado recente, principalmente na literatura nacional. Também é assunto complexo, devido à multiplicidade de aspectos sociais e psicológicos que permeiam este vínculo de carreira.

Inicialmente foi verificado no levantamento bibliográfico que a maioria das publicações, sobretudo as nacionais, trata o tema no contexto organizacional, geralmente se utilizando de pesquisas de natureza quantitativa, sendo identificada a necessidade de relacionar o entrincheiramento ao nível de carreira, com caráter subjetivo. Em relação à carreira, seus estudos ganham cada vez mais relevância no meio acadêmico, principalmente a partir da década de 1990, quando a globalização e a intensificação das tecnologias, passaram a transformar o mundo do trabalho, incluindo os valores pessoais e profissionais do trabalhador, alterando a complexidade das relações humanas e laborais.

Um dos objetivos específicos desta pesquisa era analisar como médicos e professores percebem seus envolvimento com a profissão exercida. Tal objetivo foi atingido. Os participantes desta pesquisa demonstraram um engajamento no exercício da profissão, apesar das adversidades, notadamente a questão da desvalorização. Como resultado, notou-se uma maior resiliência por parte dos docentes e a consciência da relevância do papel social que exercem, embora o retorno seja em longo prazo, o que é natural. Já os médicos, cujos fatores de afinidade e realização pessoal são fortemente notados, sentem falta de apoio, especialmente no serviço público (pois também têm vínculos privados), para que o resultado de seu trabalho seja satisfatório. Nesse sentido, constatou-se que se sentem desvalorizados e, ao mesmo tempo, entendem que a sociedade cobra por soluções de problemas que não lhes cabe resolverem.

Também foi atingido o objetivo específico de verificar a possibilidade de existência do entrincheiramento na carreira para médicos e professores. Constatou-se que sim, é possível que se desenvolva o entrincheiramento na carreira médica ou docente. Dos quatro profissionais, constatou-se que um deles vivencia o processo de entrincheiramento na carreira. Essa constatação veio corroborar com a proposta de explorar a percepção do indivíduo sobre si mesmo em relação aos dilemas percebidos na trajetória profissional e, nesse caso, identificando que um dos indivíduos realmente se sente aprisionado à ocupação profissional que escolheu exercer, no sentido subjetivo de carreira e não organizacional.

Considerando os fatores que caracterizam o entrincheiramento, observou-se na

pesquisa que o sujeito M2 tem maior tempo de carreira, maior experiência educacional e vê a idade como fator limitante que impede a mudança de carreira. Também foi verificada no mesmo a percepção de que já investiu muito, pois referiu uma perda grande de investimentos e obsolescência de conhecimentos e competências, tendo em vista que optaria por uma carreira totalmente diferente da atual. Portanto, o sujeito M2 caracteriza-se como aprisionado na carreira, um dos tipos abordados no modelo de entrincheiramento na carreira e satisfação na carreira de Carson *et al.* (1996). Não significa, entretanto, que novos estudos não venham a identificar outros comportamentos que deem origem à concepção de outros tipos de sujeitos possíveis para este vínculo.

Quanto aos demais participantes, apresentaram características típicas de comprometimento com a carreira, vínculo também estudado por Carson e Bedeian (1994 *apud* ROWE; BASTOS; PINHO, 2011, p. 977), neste caso, mais nitidamente referente às dimensões identidade e resiliência. A dimensão planejamento de carreira não mostrou nítida relevância.

Em relação ao objetivo específico de investigar os possíveis efeitos do entrincheiramento vivenciados na carreira dos profissionais escolhidos, foi atendido em parte. Notou-se que, mesmo assumindo uma ocupação por realização pessoal, o profissional não está isento de, com o tempo, vir a apresentar dissonâncias, permanecendo em uma ocupação por não conseguir perceber outras oportunidades e, mesmo assim, continuar investindo em conhecimento e manter-se atualizado em sua profissão. O fato é que, mesmo sob o entrincheiramento, é possível que o profissional mantenha um nível adequado de motivação, o suficiente para continuar seu exercício profissional sem grandes dilemas e sem prejudicar seu desempenho, caso do único sujeito entrincheirado.

O quarto e último objetivo específico, sobre a percepção futura que têm os entrevistados em relação às suas atividades profissionais, não se mostrou claro. Talvez pelo número pequeno de participantes. Dos entrevistados, apenas o sujeito que se mostrou entrincheirado na carreira percebe que a desvalorização de sua profissão, médico, vem aumentando a cada dia. É possível que essa percepção venha a ser característica do próprio processo de entrincheiramento. Para tal averiguação sugere-se um estudo com um número maior de participantes.

Convém admitir neste estudo, que a natureza das ocupações dos participantes desta pesquisa teve suma importância para a abordagem do tema entrincheiramento na carreira, tendo em vista a oportunidade de focar mais na carreira dos indivíduos do que na relação destes com as organizações de que fazem parte. Entretanto, também convém admitir

que apesar da importância dos resultados deste estudo, foi escolhida uma quantidade pequena de participantes, justificado pelas dificuldades inerentes a uma pesquisa qualitativa utilizando-se da entrevista. O tempo destinado à realização desta pesquisa foi curto, considerando o tempo necessário para o encontro, definição de horário e local com cada participante, assim como coleta e tratamento dos dados que demandaram bastante tempo para a realização da monografia. Embora se tenha chegado a um resultado interessante, essa pesquisa não pode ser usada como parâmetro único nem para generalizar todas as características presentes no vínculo abordado, devido ao número de participantes.

Portanto, diante das considerações, é plausível sugerir que estudos valiosos ainda podem ser feitos a partir das profissões de médico e professor, também abordando o tema entrenchamento na carreira. A sugestão dá-se em função de situações variadas de estudo:

Os professores podem trabalhar com variados níveis de instrução: da educação infantil ao pós-doutorado; podem lecionar em instituições públicas e/ou privadas; podem atuar nas esferas estadual, municipal ou federal e lidar com diferentes classes sociais, projetos educacionais públicos ou privados; formar outros professores e atuar na produção acadêmica e sala de aula ao mesmo tempo. Quanto aos médicos, podem se formar em diversas especialidades médicas, também têm a oportunidade de atuar lecionando em IES públicas e privadas; em sua maioria, atuam em redes públicas e privadas; geralmente mantêm mais de um vínculo funcional, atendem pessoas de todas as faixas etárias e de renda; trabalham em situações de emergência, ambulatórios ou atendimento eletivos.

Portanto, futuros estudos de maior profundidade ser realizados com tais profissionais, utilizando-se diversas abordagens e perfis, sobretudo devido às distintas oportunidades, geradas de acordo com a trajetória de carreira que estes indivíduos escolhem percorrer.

Por fim, é válido afirmar a contribuição deste estudo para a melhor compreensão de um tema pouco conhecido e ainda com muito a ser explorado, podendo vir a subsidiar as decisões sobre carreira e fomentar a orientação profissional de indivíduos que ainda não escolheram seu caminho profissional.

REFERÊNCIAS

- ADERALDO, Ernesto de Oliveira. **Percepção de sucesso na carreira: semelhanças e diferenças entre profissionais do setor público**. 2012. 61 f. TCC (graduação em Administração). Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Fortaleza - CE, 2012. Disponível em: <<http://www.repositoriobib.ufc.br/000012/00001210.pdf>>. Acesso em: 09 set. 2016.
- ALENCAR, Olívia Lima Guerreiro de. **Um estudo sobre o comprometimento vocacional na construção das trajetórias de carreira de gestores e docentes do ensino superior**. 2012. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2012. Disponível em: <<http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/6803/1/2012-DISOLGALENCAR.pdf>>. Acesso em: 26 set. 2016.
- BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. COSTA, C.A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Rev. Adm.**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29, nov./dez. 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n6/a04v35n6.pdf>>. Acesso em: 12. Fev. 2017.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Edições 70, LDA, 1977. Disponível em: <<https://pt.slideshare.net/RonanTocafundo/bardin-laurence-anlise-de-contedo>>. Acesso em: 05 mar. 2017.
- BEDEIAN, A. G. (2002). Issues in the dimensional structure of career entrenchment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. In: **Propriedades psicométricas da versão brasileira da escala de entrincheiramento na carreira**. MAGALHÃES, M. de O. v. 14, n. 1, p. 13-19, jan./jun. 2008. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicousf/v13n1/v13n1a03.pdf>>. Acesso em: 13 jun. 2017.
- BERNAL, Anastasio Ovejero. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado**. Porto Alegre: Artmed, 2010. 240p.
- BERTANI, I. F.; BARRETO, S. A. P. As transformações no mundo do trabalho e as consequências na subjetividade dos indivíduos. **Rev. Kat.**, Florianópolis, v. 7, n. 2, p. 203-207, jul./dez. 2004. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/6850>>. Acesso em: 11 fev. 2017.
- BORGES, L. de. O; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Rev. Psicol. Org. Trab.** v. 1, n. 2, p. 11-44, Florianópolis, jul./dez. 2001.
- BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. O mundo do trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004
- CARSON, K. D.; CARSON, P.; BEDEIAN, A. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. In: ROWE, D. E. O; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Comprometimento e entrincheiramento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. **Rev. Adm. Contemp.** Curitiba, v. 15, n. 6, p. 973-992, nov./dez.

2011. Disponível em:

<http://www.anpad.org.br/periodicos/content/frame_base.php?revista=1>. Acesso em: 30 ago. 2016.

CARSON, K.D.; CARSON, P.P.; ROE, C. W.; & PHILLIPS, J.S. (1996). A career entrenchment model: theoretical development and empirical outcomes. *Journal of Career Development*. In: ROWE, D. E. O; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Comprometimento e entrenchamento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. **Rev. Adm. Cont.** Curitiba, v. 15, n. 6, p. 973-992, nov./dez.

2011. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/periodicos/content/frame_base.php?revista=1>. Acesso em: 30 ago. 2016.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Rev. Adm.** São Paulo, v. 35, n. 6, nov./dez./1995, p. 67-75. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n6/a08v35n6.pdf>>. Acesso em: 20 mai. 2017.

CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DO ESTADO DE SÃO PAULO - CREMESP. **Demografia Médica no Brasil 2012**. Disponível em:

<http://www.cremesp.org.br/?siteAcao=CentroDados&acao=detalhes_capitulos&cod_capitulo=30>. Acesso em: 2 fev. 2017.

DESLANDES, S.F.; GOMES, R.; MINAYO, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 28 ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2009. Disponível em:

<<http://www.mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2015/03/MINAYO-M.-Cec%C3%ADlia-org.-Pesquisa-social-teoria-m%C3%A9todo-e-criatividade.pdf>>. Acesso em: 04 mai. 2017.

DICIONÁRIO ETIMOLÓGICO. Trabalho. **A origem da palavra trabalho**. Disponível em: <<http://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>>. Acesso em: 12 fev. 2017.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2014.

FLICK, Uwe. **Métodos de pesquisa: introdução à pesquisa qualitativa**. São Paulo: Artmed, 2009. Disponível em:

<<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=dKmqDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=pesquisa+qualitativa&ots=JfJdSY1Rsn&sig=QKU8DieFIGEDf87kGORTxAXunuw#v=onepage&q=pesquisa%20qualitativa&f=false>>. Acesso em: 01 mai. 2017.

GUERRA, E. L. de A. **Manual de pesquisa qualitativa**. GRUPO ÂNIMA EDUCAÇÃO. Belo Horizonte, 2014. Disponível em:

<http://disciplinas.nucleoad.com.br/pdf/animatcc/gerais/manuais/manual_quali.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2017.

KILIMNIK, Z. M.; SANT'ANNA.; OLIVEIRA, L.C.V. de.; BARROS, D. T. R. Seriam as âncoras de carreiras estáveis ou mutantes? Um estudo sobre profissionais de administração em transição de carreira. **Rev. Bras. Orient. Profis.** Belo Horizonte, 2008, v. 9, n. 1, p. 43-60. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v9n1/v9n1a05.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2017.

LASSANCE, M. C.; SPARTA, M. A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. **Rev. Bras. Orient. Profis.** São Paulo, 2003, v. 4, n 1/2, p. 13-19, dez/2003. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v4n1-2/v4n1-2a03.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2017.

LIMA, Marcos Vinicius Garcia Rodrigues. **Gestão contemporânea de carreira**: um estudo de caso com peritos do Instituto Nacional de Criminalística da Polícia Federal. 2013. Dissertação (Mestrado em Administração) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/11291/Dissertacao_Marcos_Final.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 set. 2016.

MAGALHÃES, M. O. Propriedades psicométricas da versão brasileira da escala de entrenchamento na carreira. **Psico. USF.** Itatiba, v. 13, n.1, pp. 13-19, jan/jun 2008. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712008000100003>. Acesso em: 13 jan. 2017.

MALHOTRA, Naresh. K. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. Porto Alegre, Artmed, 2012.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa Social**, teoria, método e criatividade. Rio de Janeiro: Vozes, 2009. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=PtUbBAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq=minayo+abordagem+qualitativa&ots=5N6K6IPWTQ&sig=9eWAYyZxswKuD6z82wag5wAL28#v=onepage&q=minayo%20abordagem%20qualitativa&f=false>>. Acesso em: 04 mai. 2017.

ORNELLAS, T. C. F. de.; MONTEIRO, M. I. Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho. **Rev. Bras. Enferm.**, Campinas, v. 59, n. 4, p. 552-555, jul./ago. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0034-71672006000400015&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em: 28 fev. 2017.

RODRIGUES, A. P. G.; BASTOS, A. V. B. Os vínculos de comprometimento e entrenchamento presentes nas organizações públicas. **Rev. Cienc. Adm.** Florianópolis, v. 15, n. 36, 143-158, ago. 2013. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/10837/os-vinculos-de-comprometimento-e-entrenchamento-presentes-nas-organizacoes-publicas/i/pt-br>>. Acesso em: 14 set. 2016.

ROWE, D. E. O; BASTOS, A. V. B. Comprometimento no trabalho: explorando o conceito, seus antecedentes e consequentes entre docentes universitários. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1, 2007, Natal. **Anais...** Natal, 2007, p. 1-16. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/ENGPR214.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2016.

ROWE, D. E. O; BASTOS, A. V. B. Comprometimento ou entrenchamento na carreira? Um Estudo Entre Docentes do Ensino Superior. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32, 2008. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2008, p. 1-16. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B2089.pdf>>. Acesso em: 13 jun. 2017.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B. Vínculos com a carreira e produção acadêmica: comparando docentes de IES públicas e privadas. **Rev. Adm. Contemp.** Curitiba, v. 14, n. 6, art. 2, p. 1011-1030, nov./dez. 2010. Disponível em:

<<http://www.spell.org.br/documentos/ver/1755/vinculos-com-a-carreira-e-producao-academica--comparando-docentes-de-ies-publicas-e-privadas/i/pt-br>>. Acesso em: 09 nov. 2016.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Comprometimento e entrenchamento na carreira: um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. **Rev. Adm. Contemp.** Curitiba, v. 15, n. 6, p. 973-992, nov./dez. 2011. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/periodicos/content/frame_base.php?revista=1>. Acesso em: 30 ago. 2016.

SANTOS, A. P. dos.; ANDRADE, J. E. B.; LAROS, J. A. Comprometimento e entrenchamento em carreiras de estado: estudo exploratório e confirmatório. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 38, 2014. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2014, p. 1-16. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_GPR2192.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2016.

SHEIBLE, A. C. F.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. Comprometimento e entrenchamento na carreira: integrar ou reconstruir os construtos? Uma exploração das relações à luz do desempenho. **Rev. Adm.**, São Paulo, v. 48, n. 3, p. 530-543, jul./set. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rausp/v48n3/11.pdf>>. Acesso em: 19 jun. 2017.

SILVA, J. R. da.; BALASSIANO, M.; SILVA, A. R. L. da. Burocrata Proteano: articulações de carreira em torno e além do setor público. **Rev. Adm. Contemp.**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 1-19, jan./fev. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141565552014000100002&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 11 fev. 2017.

SOUSA, R. G. **A crise do feudalismo.** BRASIL ESCOLA. Disponível em: <<http://brasilecola.uol.com.br/historiag/crise-feudalismo.htm>>. Acesso em: 28 fev. 2017.

SOUSA, Rayna Basílio Madeira. **Análise das informações divulgadas nos sítios oficiais das capitais da Região Nordeste de acordo com a Lei de Acesso à Informação.** 2014. 20 p. TCC (graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Fortaleza - CE, 2014. Disponível em: <<http://www.repositoriobib.ufc.br/000022/0000225d.pdf>>. Acesso em: 21 nov. 2016.

SOUZA, Graceane Coelho de. **Comprometimento afetivo e entrenchamento organizacional:** suas relações com o bem-estar pessoal nas organizações. 2015. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto Federal da Bahia – UFBA, Salvador, 2015. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/18402>>. Acesso em: 21 jun. 2017.

TOLFO, S. da R. A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. **Rev. Psi. Org e Trab.**, Brasília, v. 2, n. 2, p. 39-63, jul./dez. 2002. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6847>>. Acesso em: 09 set. 2016.

VANDERLEY, A. L. G.; VAN DER LEY, L. G. (Org.). **Gestão de pessoas: facetas estratégicas**. Fortaleza: Edições UFC: Imprensa Universitária, 2012. 265p.

XIMENES, Coelho Lorena. O estresse ocupacional. *In: _____*. **Gestão de pessoas: facetas estratégicas**. Fortaleza: Edições UFC: Imprensa Universitária, 2012. p. 192-203.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO

Caro (a) participante,

Sou estudante do Curso de Administração de Empresas da Universidade Federal do Ceará – UFC. Estou realizando uma pesquisa sob a supervisão da professora doutora Ana Paula Moreno Pinho, cujo objetivo é subsidiar os dados para o meu Trabalho de Conclusão de Curso – TCC.

Venho através deste solicitar a sua participação, que se dará através de uma entrevista que será gravada, se assim o permitir, tendo uma duração aproximada de 20 a 30 minutos.

A sua participação nesta entrevista é voluntária e, caso não queira participar ou decida pela não continuação em algum momento, terá livre opção de o fazê-lo.

A publicação das análises e dos resultados se dará de forma que sua identidade seja mantida no mais rigoroso sigilo. Todas as informações que permitam identificá-lo serão omitidas.

Embora sua participação não lhe gere benefícios diretos, estará contribuindo para a compreensão do assunto estudado e para a produção do conhecimento científico.

Atenciosamente,

Assinatura do (a) estudante
Matrícula: 344459

Local e data

Assinatura do (a) professor (a) orientador (a)

Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento.

Assinatura do participante

Local e data

APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Como você escolheu esta carreira?
2. Descreva a sua trajetória profissional até o presente momento.
3. Você fez um planejamento prévio ou construiu objetivos para a sua carreira ao longo do tempo?
4. O que representa para você o exercício desta atividade profissional?
5. Você identifica obstáculos para exercer a sua atividade profissional?
6. Você faz algum tipo de investimento em capacitação profissional/qualificação na sua carreira?
7. Atualmente você consideraria uma possível mudança de carreira?
8. Você se sente aprisionado ou vinculado à sua carreira sem vislumbrar alternativas de mudança? Por quê? O que faz você se sentir aprisionado?
9. Na sua visão, você identifica relação entre a sua permanência na sua carreira e estes três aspectos?
 - a) Investimentos já realizados
 - b) Custos emocionais envolvidos
 - c) Falta de alternativas
10. Você se sente valorizado na sua profissão?
11. Você percebe consequências, sejam positivas ou negativas, ao permanecer na sua carreira? Quais?