

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

GEORGE ALALOU

ESTUDO DA TRANSIÇÃO DE CARREIRA APÓS A DEMISSÃO E UM PERÍODO DE
DESEMPREGO: ESCOLHAS E DESAFIOS

São Paulo

2024

GEORGE ALALOU

ESTUDO DA TRANSIÇÃO DE CARREIRA APÓS A DEMISSÃO E UM PERÍODO DE
DESEMPREGO: ESCOLHAS E DESAFIOS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação
em Administração de Empresas da Universidade
Presbiteriana Mackenzie, como requisito para obtenção
do grau de Mestre em Administração de Empresas.

Orientador: Prof. Dr. Almir Martins Vieira

São Paulo

2024

A316e Alalou, George
Estudo da transição de carreira após a demissão e um período
de desemprego: escolhas e desafios / George Alalou

825 KB

Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) –
Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2024.

Bibliografia: f. 64 - 69

Orientador: Prof. Dr. Almir Martins Vieira

1, Demissão 2. Desemprego 3. Transição de Carreira 4.
Transformações na Carreira 5. Pesquisa Qualitativa 6. Análise
Temática. I. Vieira, Almir Martins II. Título

CDD 658.3

Bibliotecária responsável: Maria Gabriela Brandi Teixeira – CRB 8 / 6339

Folha de Identificação da Agência de Financiamento

Autor: George Alalou

Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Administração de Empresas

Título do Trabalho: Estudo da transição de carreira após a demissão e um período de desemprego: escolhas e desafios.

O presente trabalho foi realizado com o apoio de ¹:

- CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
- CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
- FAPESP - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo
- Instituto Presbiteriano Mackenzie/Isenção integral de Mensalidades e Taxas
- MACKPESQUISA - Fundo Mackenzie de Pesquisa
- Empresa/Indústria:
- Outro: Programa de Capacitação de Funcionários e Desenvolvimento Institucional da FAPESP.

¹ **Observação:** caso tenha usufruído mais de um apoio ou benefício, selecione-os.

GEORGE ALALOU

ESTUDO DA TRANSIÇÃO DE CARREIRA APÓS A DEMISSÃO E UM PERÍODO DE DESEMPREGO: ESCOLHAS E DESAFIOS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da Universidade Presbiteriana Mackenzie, como requisito parcial à obtenção de título de Mestre em Administração de Empresas.

Aprovada em 17/12/2024

BANCA EXAMINADORA



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS
UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

Prof. Dr. Almir Martins Vieira
Universidade Presbiteriana Mackenzie



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS
UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

Prof. Dr. Diógenes de Souza Bido
Universidade Presbiteriana Mackenzie



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS
UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

Prof. Dr. José Alberto Carvalho dos Santos Claro
Universidade Federal de São Paulo

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, professor Almir Martins Vieira, pela paciência e empenho em me orientar desde o início deste projeto com a escolha do tema até chegar a sua conclusão.

À minha família, em especial, à minha esposa Cíntia Rossetti Alalou, pela compreensão por eu ter de me ausentar de muitos momentos nos quais ficamos privados de estar juntos em prol dos estudos e também pelo auxílio na minha preparação para as apresentações orais deste projeto.

Ao professor Cleverson Pereira de Almeida e demais professores do Mack Pesquisa, pela oportunidade de participar da pesquisa que fora conduzida pela equipe.

A todos os professores do Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas do Mackenzie, com os quais pude ter uma convivência harmoniosa e levar preciosos ensinamentos para prosseguir na carreira de pesquisador.

À Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo pelo incentivo à educação de seus colaboradores por meio do Programa de Capacitação de Funcionários e desenvolvimento institucional da Fundação.

A todos os participantes desta pesquisa que voluntariamente se dispuseram em participar das entrevistas em profundidade, as quais foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho.

E, finalmente, à Universidade Presbiteriana Mackenzie e toda a sua equipe de funcionários, pelo apoio acadêmico, pela infraestrutura disponibilizada para o uso de suas instalações e espaços de convivência e pelas diversas opções de cursos, eventos e projetos extracurriculares oferecidos aos alunos da instituição.

RESUMO

O trabalho é uma variável importante na construção das identidades, tanto em nível social, quanto pessoal. O sentido do trabalho varia de indivíduo para indivíduo, modificando-se conforme as relações construídas dentro do âmbito de trabalho; a idade e fase da vida do sujeito; a sua situação financeira; o quanto aquele emprego significou na sua trajetória de vida; e o quanto central ele era na vida desses. No entanto, enquanto para alguns profissionais a demissão faz com que eles se sintam desvalorizados e não reconhecidos pela empresa, uma vez que o vínculo que os unia foi quebrado, outros passam a ver na demissão a chance de se lançar novamente no mercado de trabalho, procurando, nesse momento, novas e melhores oportunidades. Dessa forma, este estudo propõe como objetivo principal analisar os desafios pelos quais passaram diferentes profissionais que fizeram uma transição de carreira depois de uma demissão e um período de desemprego. Buscou-se alcançá-lo mediante a realização de uma pesquisa qualitativa com entrevistas semiestruturadas, em profundidade, com seis profissionais que foram demitidos, ficaram desempregados e fizeram a transição de carreira há pelo menos um ano, cujos resultados foram analisados mediante o método da Análise Temática. Os resultados obtidos possibilitaram gerar *insights* significativos sobre o fenômeno estudado, como a análise das questões provenientes da demissão e do desemprego (enfrentamento de problemas financeiros, distúrbios na saúde mental e incentivo para a transição de carreira), como os profissionais atualmente administram as suas carreiras (inserindo-se na carreira proteana e na carreira sem fronteiras) e quais as estratégias foram implementadas para se realizar uma transição de carreira bem-sucedida (capacitações, *networking*, empreendedorismo e atividades paralelas). Assim, foi possível analisar a trajetória bem-sucedida de seis profissionais que decidiram mudar de carreira após a demissão e um período de desemprego, demonstrando a importância dos profissionais que aspiram realizar uma transição de carreira, a fim de alcançarem esse objetivo.

Palavras-chave: Demissão. Desemprego. Transição de Carreira. Transformações na Carreira. Pesquisa Qualitativa. Análise Temática.

ABSTRACT

Work is an important variable in the construction of identities, both at the social and personal levels. The meaning of work varies from individual to individual, changing according to the relationships built within the work environment; the age and stage of the subject's life; their financial situation; how much that job meant in their life trajectory; and how central it was in their lives. However, while for some professionals the dismissal makes them feel devalued and not recognized by the company, since the bond that united them has been broken, others start to see in the dismissal the chance to launch themselves again into the job market, seeking, at this moment, new and better opportunities. Therefore, this study proposes as its main objective to analyze the challenges faced by different professionals who made a career transition after a layoff and a period of unemployment. It was sought to achieve this through a qualitative research with semi-structured interviews, in depth, with six professionals who were laid off, became unemployed and made a career transition at least a year ago, whose results were analyzed through the Thematic Analysis method. The results obtained made it possible to generate significant insights into the phenomenon studied, such as the analysis of issues arising from dismissal and unemployment (coping with financial problems, mental health disorders and incentive for career transition), how professionals currently manage their careers (inserting themselves in the protean career and in the career without borders) and what strategies were implemented to achieve a successful career transition (training, networking, entrepreneurship and parallel activities). Thus, through the analysis of the interviews, it was possible to analyze the successful trajectory of six professionals who decided to change careers after dismissal and a period of unemployment, demonstrating the importance of professionals who aspire to make a career transition to achieve this goal.

Keywords: Dismissal. Unemployment. Career Transition. Career Transformations. Qualitative Research. Thematic Analysis.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Modelo evolutivo da carreira	17
Quadro 2 – Comparativo aos modelos de carreira.....	20
Quadro 3 – Roteiro de entrevistas.....	32
Quadro 4 – Perfil dos entrevistados	34
Quadro 5 – Fases da Análise Temática.....	35
Quadro 6 – Estrutura temática	39

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – O ciclo da transição de carreira.....	26
--	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 A QUESTÃO DE PESQUISA	10
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA.....	10
1.3 JUSTIFICATIVA PARA A PESQUISA	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1 DEMISSÃO, DESEMPREGO E SUAS CONSEQUÊNCIAS	13
2.2 TRANSFORMAÇÕES NA CARREIRA	17
2.3 TRANSIÇÕES DE CARREIRA.....	24
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	30
3.1 MÉTODO QUALITATIVO	30
3.2 COLETA DE DADOS	31
3.2.1 Roteiro das Entrevistas.....	32
3.3 PARTICIPANTES.....	33
3.4 MÉTODO DE ANÁLISE DE DADOS.....	34
4 APRESENTAÇÃO DE DADOS E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	39
4.1 MOTIVOS PELA OPÇÃO EM REALIZAR UMA TRANSIÇÃO DE CARREIRA	40
4.2 ENFRENTAMENTO DO PROCESSO DEMISSIONAL	42
4.3 ESTRATÉGIAS PARA IMPLEMENTAR A TRANSIÇÃO DE CARREIRA	44
4.4 CONSEQUÊNCIAS DO DESEMPREGO	48
4.5 FATORES DA CONJUNTURA QUE CONTRIBUÍRAM PARA A DEMISSÃO E O DESEMPREGO.....	51
4.6 DIVERSOS.....	54
4.7 DISCUSSÃO	57
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	61
REFERÊNCIAS	64
APÊNDICE A – ENTREVISTADO N1	70
APÊNDICE B – ENTREVISTADO N2.....	85
APÊNDICE C – ENTREVISTADO N3	101
APÊNDICE D – ENTREVISTADO N4	121
APÊNDICE E – ENTREVISTADO N5.....	138
APÊNDICE F – ENTREVISTADO N6.....	158

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma variável importante na construção das identidades, tanto em nível social, quanto pessoal. Partindo da proposição que o indivíduo constrói uma representação simbólica de si no trabalho e conseqüentemente no espaço organizacional, o seu desligamento involuntário do trabalho pode constituir um dilema na sua trajetória profissional (Machado; Hernandes; Moraes, 2008).

E o trabalho tem sido visto não somente como forma de obter renda, mas também como atividade que proporciona realização pessoal, *status* social, possibilidade de estabelecer e manter contatos interpessoais e, dessa forma, uma vida mais significativa (Kubo; Gouvêa, 2012). A autocategorização do indivíduo, enquanto integrante do grupo em que trabalha, estabelece-se por meio de sentimentos de vinculação e diferenciação, e desligar-se do trabalho e, conseqüentemente, do grupo, representa uma ruptura desse processo, que pode dar lugar a uma incerteza subjetiva, a menos que o desligamento tenha sido antecipadamente planejado (Machado; Hernandes; Moraes, 2008).

Para Palassi e Silva (2014), o momento da demissão pode acarretar em sentimentos diferentes para cada trabalhador. Além disso, na visão de Bitencourt *et al.* (2011), o sentido do trabalho varia de indivíduo para indivíduo, modificando-se conforme as relações construídas dentro do âmbito de trabalho; a idade e fase da vida do sujeito; a sua situação financeira; o quanto aquele emprego significou na sua trajetória de vida; e o quanto central este era na vida desses. Conforme Palassi e Silva (2014) afirmam, alguns passam a ver nessa situação a oportunidade de se lançar novamente no mercado de trabalho, procurando, nesse momento, novas e melhores possibilidades profissionais. Enxergam no cargo anterior um acréscimo ao seu currículo, ou seja, algo que puderam usufruir e que agora poderá auxiliar na busca de um novo emprego. Para outro grupo, contudo, esse momento é visto sob outra perspectiva. Ao serem demitidos, sentem-se desvalorizados e não reconhecidos pela empresa. Para eles, a organização significava uma parte importante da sua identidade. Ao ser demitido, desse modo, esse vínculo foi quebrado, fazendo com que o sujeito perdesse uma parte importante no que diz respeito ao sentido da sua vida.

Analisando como a demissão interrompeu a vivência simbólica que os indivíduos construíram na empresa, com os colegas e, apesar de todos terem consciência da não perenidade dos seus empregos, ela é momentaneamente dolorosa, pois rompe uma ilusão criada pela relação de emprego (Machado; Hernandes; Moraes, 2008). No entanto, muitas pessoas que já foram demitidas em algum momento da carreira, ao olhar com maior distanciamento, admitem

que essa ruptura lhes trouxe grandes benefícios para a vida profissional, tanto no que diz respeito ao aprendizado pela perda do emprego como em relação às oportunidades que surgiram depois (Bloch, 2015).

Diante desse cenário, muitos profissionais optam pela transição de carreira, a qual é definida como o período durante o qual um indivíduo muda para um ambiente de trabalho ou função diferente (Greer; Kirk, 2022). Sullivan e Al Ariss (2018) explicam que esse período de transição ocorre quando um indivíduo muda de papéis, assume um objetivo diferente ou se realinha para um espaço diferente.

Transições de carreira são cada vez mais frequentes para boa parte dos trabalhadores, algumas vezes por decisão própria. Porém, em muitas situações, mesmo que a pessoa não deseje mudar sua vida profissional, transformações do contexto levam à necessidade de enfrentar situações adversas e de tomar decisões de carreira (Veloso, 2020).

Dessa forma, o que inspira este projeto é estudar como diferentes profissionais conseguiram, depois de enfrentar um processo demissional e um período de desemprego, realizar uma transição de carreira.

Esta dissertação está composta da seguinte forma: primeiramente serão definidos ainda nesta introdução a questão, os objetivos e as justificativas da pesquisa. Na sequência, serão descritos os referenciais teóricos que tratam de dois temas específicos: (1) demissão, desemprego e suas consequências, (2) transformações na carreira e (3) transições de carreira. Posteriormente, apresentam-se os procedimentos metodológicos definidos para a realização da pesquisa, como as estratégias principais de coleta e de análise dos dados e a discussão sobre esses dados. E, por fim, serão elaboradas algumas considerações finais decorrentes das diversas etapas desenvolvidas neste estudo.

1.1 A QUESTÃO DE PESQUISA

A questão de pesquisa que se pretende responder é: **como profissionais de diferentes perfis realizaram uma mudança de carreira depois de uma demissão involuntária e um período de desemprego?**

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

O objetivo geral deste trabalho é analisar os desafios pelos quais passaram diferentes profissionais que fizeram uma transição de carreira depois de uma demissão e um período de desemprego. E os objetivos específicos são:

- Analisar trajetórias de profissionais que se transformaram após um processo demissional e um período de desemprego;
- Compreender como trabalhadores de diferentes perfis que foram demitidos enfrentaram a perda causada pela demissão, seguida por um período de desemprego até se reencontrarem no mercado de trabalho.

1.3 JUSTIFICATIVA PARA A PESQUISA

Em um levantamento da literatura, realizado nas bases de dados *Web of Science* e *Scopus*, em inglês, no mês de março de 2024, observa-se, respectivamente, uma quantidade considerável de pesquisas relacionadas ao termo “desemprego” (55.116 / 78.909 resultados), ao termo “mudança de carreira” (55.755 / 26.730 resultados) e uma quantidade razoável de pesquisas relacionadas ao termo de “demissão” (4.976 / 7.735 resultados).

Porém, quando relacionados entre si, há uma quantidade muito menor de resultados encontrados. Por exemplo, ao pesquisar conjuntamente na *WoS* e na *Scopus* pelos termos: “desemprego” e “demissão”, encontram-se, respectivamente 180/209 resultados; ao pesquisar pelos termos “desemprego” e “mudança de carreira”, encontram-se respectivamente 387/367 resultados; ao pesquisar pelos termos: “demissão” e “mudança de carreira”, encontram-se respectivamente 28/33 resultados. Finalmente, ao pesquisar pelos três termos conjuntamente: “desemprego”, “mudança de carreira” e “demissão” encontram-se apenas 1/0 resultados nas bases de dados *WoS* e *Scopus*.

Dessa forma, este projeto de pesquisa busca trazer dados que referenciam o tema abordado, pautando-se em uma base teórica que procurará articular a literatura que trata do desemprego com aquela que trata da demissão e da mudança de carreira, ou seja, pretende-se estudar de maneira inovadora a questão da demissão e do desemprego correlacionando-os com a transição de carreira.

Aliado a esse ponto, observou-se nas bases de dados que há diversos trabalhos que tratam da transição de carreira por conta da crise da meia-idade, porém foram encontrados poucos trabalhos que tratam da transição de carreira por conta de uma demissão e/ou um período de desemprego.

Além disso, destaca-se a relevância do tema, levando em consideração que o trabalho tem uma grande importância na vida pessoal e social do indivíduo e que qualquer situação de quebra ou afastamento deste pode gerar diversas consequências negativas ou, às vezes, até benéficas para ele.

Finalmente, conforme afirmam Vaclavik e Sherer (2023), apesar do significativo impacto para indivíduos, organizações e sociedade em geral, a demissão ainda é, muitas vezes, negligenciada nos espaços de discussão da vida prática, onde é vista como tabu e, no meio acadêmico, ocupa pouco espaço na literatura da área de Gestão de Pessoas, sem receber a mesma importância dos demais processos, como recrutamento, desenvolvimento ou remuneração.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo serão apresentados os conceitos e desdobramentos dos temas relevantes para este projeto de pesquisa. Diante do objetivo geral definido para este estudo, entende-se ser necessário aprofundar a compreensão os seguintes temas: (1) demissão, desemprego e suas consequências, (2) transformações na carreira e (3) transições de carreira.

2.1 DEMISSÃO, DESEMPREGO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

Olbermann, Oliveira e Oltramari (2017) pontuam que o desemprego não é um fenômeno recente na sociedade, existindo desde que surgiram as relações de trabalho assalariadas. Nesse contexto, Whiteside (2014) aponta que nos últimos 30 anos o desemprego voltou a assombrar a Europa e o mundo. O autor retoma que o conceito “desemprego” passou a fazer parte do discurso público no final do século 19, como uma forma de diferenciar os indivíduos sem trabalho dos pobres. No século 20, o desemprego passou a ser compreendido como um problema social permeado por questões políticas, econômicas e sociais.

A situação de desemprego é definida como sendo a perda e/ou não obtenção de um posto regulamentar, seguida da procura de novos postos de trabalho e combinada ou não com trabalhos precários (irregulares e não regulamentados contratualmente na forma da lei), estando o profissional apto para o exercício das funções pretendidas (Argolo; Araújo, 2004).

Segundo dados disponibilizados pelo IBGE, no 1º Trimestre de 2024, havia no Brasil: 8,6 milhões de desempregados; 7,9% de taxa de desempregados; 3,6 milhões de desalentados e 17,9% de taxa de subutilização. E, conforme divulgado pela Organização Internacional do Trabalho (ILO), a estimativa global de 2024 é de uma taxa de participação da força de trabalho de 60%, taxa de desemprego de 4,9% e taxa de pobreza no trabalho de 6,9%.

O desemprego de longa duração (LTU) tem sido uma preocupação em países desenvolvidos desde pelo menos a década de 1980, após a crise do petróleo e, mais recentemente, após a grande recessão de 2008 e o enorme choque econômico da pandemia da COVID-19. As taxas de emprego caíram durante essas crises, e muitos dos trabalhadores deslocados foram empurrados para uma trajetória de longos períodos de desemprego. As evidências mostram que o desemprego prolongado tem consequências adversas, além das perdas de renda e consumo por ficar desempregado (Dhingra; Kondirolli, 2022).

Para os autores Pinheiro e Monteiro (2007), existem dois polos criados a partir do desemprego: de um lado, aqueles trabalhadores à procura de emprego em tempo integral e, de outro, aqueles trabalhadores desmotivados, que já não procuram mais emprego. Esses

trabalhadores podem estar com a saúde mental em risco, e esse risco pode perpassar por fases, como destacado a seguir:

No primeiro momento ocorre a reação do indivíduo que busca soluções para seu desemprego, contudo ele já demonstra alguns sintomas, como mudança de humor e insônia. A segunda fase caracteriza-se pela transição, na qual se presencia desânimo, tristeza e o início de um processo de isolamento. A adaptação patológica frente à situação é a terceira fase, sendo que pode ocorrer o alcoolismo. O último momento caracteriza-se pelo embotamento afetivo e a deterioração da autoimagem, acentuando o desalento (Pinheiro; Monteiro, 2007, p. 3).

Frequentemente, o principal ponto teórico apresentado é que, sem um emprego no qual confiar, os indivíduos carecem dos meios financeiros necessários para a sua subsistência. É provável que esta carência se traduza em menores possibilidades de consumo, o que pode afetar a sua alimentação ou os seus hábitos rotineiros, levando a um potencial agravamento da sua saúde (Pieters; Rawlings, 2020). Além disso, a ocorrência de desemprego pode reduzir os salários de reserva e depreciar o capital humano. Picchio e Ubaldi (2022) afirmaram que o desemprego é uma ameaça não apenas porque pode reduzir os recursos financeiros, mas também porque pode apagar uma série de elementos não econômicos, como contribuir para construir identidade social ou fornecer oportunidades para criar conexões sociais, que são consideradas importantes para a saúde das pessoas.

A perda do emprego é um evento potencialmente estressante que está associado à deterioração do estado mental. Existe certo ciclo que a maioria das pessoas percorre após qualquer perda, incluindo: negação, raiva, frustração e eventualmente aceitação, mas muitos fatores de estresse passam por filtros individuais que levam a reações de amplificação ou redução, dependendo de como são valorizados e avaliados pelo indivíduo (Melinda; Cristian, 2013).

Para Barros e Oliveira (2009), o desemprego pode gerar conflitos no relacionamento familiar e social do indivíduo; isolamento social; ocorrência constante de uso de álcool ou de outras drogas; apelo anormal para a religião ou esporte; ou agravamento de problemas sociais, como por exemplo, a criminalidade e a informalidade do trabalho. Afeta o bem-estar físico e psicológico, bem como ocasiona a degradação social, levando para depressão, diminuição da autoestima, sentimento de frustração e insatisfação com a vida, vergonha, introversão, pessimismo, dificuldades cognitivas e até transtornos mentais leves.

Também preocupado com as consequências do desemprego sobre os indivíduos, Antunes (2006) ressalta que é por meio do trabalho que o homem se torna ser social: o trabalho representa uma forma de realização do indivíduo, bem como sua fonte de subsistência. O

desemprego se configura, nesse aspecto, como uma forma de exclusão social (Ferraz, 2015), que desloca o indivíduo de seu espaço social, colocando-o à margem da sociedade. Nessa perspectiva, Iasi (2006) retoma Hobbes para caracterizar uma sociedade em que impera a “guerra de todos contra todos”, uma sociedade com constante tensão e disputa pelas oportunidades, na qual a competição é inerente ao indivíduo que procura distinguir-se entre seus iguais: “no reino da igualdade todos os indivíduos disputam entre si, seja uma vaga no mercado de trabalho, seja na livre concorrência entre capitalistas [...]” (Iasi, 2006, p. 195).

Para Gaulejac (2007), o desemprego faz com que o indivíduo perca o direito a uma existência social, pois não se admite “tempo morto”. Para o autor, o trabalho deveria ser um meio de subsistência e não a finalidade da existência. O que ocorre, contudo, é justamente o contrário, o trabalho se configura como uma das únicas formas de ter segurança, autonomia e de existir socialmente, ocupando lugar central na vida das pessoas e se caracterizando como fonte de realização e satisfação (Dourado, 2009).

De acordo com Gremaud, Vasconcellos e Toneto Junior (2002, p. 106), o desemprego pode ocorrer de várias formas: “conjuntural, friccional, estrutural e por avanços tecnológicos”. O desemprego conjuntural ou cíclico advém de condições recessivas na economia. Quando há uma diminuição na atividade econômica, pode existir uma diminuição da demanda por trabalho por parte dos empresários. O desemprego friccional é aquele decorrente do tempo necessário para que o mercado de trabalho se ajuste. Assim, quando alguém deixa um emprego, tendo outro em vista, nesse intervalo de tempo, esse trabalhador se encontra desempregado. O desemprego estrutural é aquele decorrente de mudanças estruturais em certos setores da economia, que eliminam empregos, sem que haja, ao mesmo tempo, a criação de novos em outros setores. E o desemprego tecnológico é quando a incorporação maciça de novas tecnologias na sociedade substitui postos de trabalho.

Apesar de a maioria das pessoas não estar preparada para perder o seu emprego, as possibilidades reais da demissão podem ser ainda mais sérias e duradouras do que se imagina, na medida em que as carreiras estão ficando mais curtas e os conhecimentos e habilidades estão se tornando ultrapassados em um ritmo muito rápido. Aqueles profissionais que trabalhavam com base na expectativa de uma carreira de longo prazo veem ser sucessivamente cortadas suas possibilidades de ascensão, pois a estabilidade no emprego está se tornando cada vez mais rara (Cogo, 2024).

Dada a proporção significativa da vida adulta que uma pessoa passa no trabalho, é razoável sugerir que a totalidade da experiência de trabalho contribui significativamente para o bem-estar psicológico geral (Crayne, 2020). Em estudo anterior, Morin (2001) afirma que o

trabalho representa um valor importante, exercendo uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores e também sobre a sua satisfação e produtividade. E Concolato e Rodrigues (2017) afirmam que é por meio dele que os indivíduos se relacionam, desenvolvem suas habilidades, enxergam-se como cidadãos.

No que diz respeito às mudanças significativas ocorridas em ambiente de trabalho, identificou-se no relatório do Fórum Econômico Mundial (WEF), publicado em Davos, em janeiro de 2016, na Suíça, a possibilidade da introdução de novas tecnologias, tais como a robótica, a inteligência artificial e a biotecnologia, que deverá eliminar 7,1 milhões de empregos até 2021 (Allen, 2016). Como base nesse estudo, foram avaliados países, como os Estados Unidos, Alemanha, França, China e Brasil, para que fosse possível destacar os desafios criados pela introdução de novas tecnologias destinadas a automatizar uma série de atividades humanas, dentre elas, a fabricação de produtos e cuidados com a saúde, tendo em vista que outras ainda estão previstas para ocorrer no mercado de trabalho.

Ainda de acordo com a WEF, pesquisas com executivos e funcionários de estratégia mostram que dois terços das perdas de postos de trabalho são esperadas para acontecer em setores administrativos, pois cada vez mais as máquinas irão assumir tarefas rotineiras. O relatório também conclui que, apesar de o impacto das perdas variar em cada área de trabalho, as oportunidades profissionais serão perdidas em todos os setores da indústria, principalmente na saúde, devido à telemedicina, bem como nos setores de energia e serviços financeiros. Em contrapartida, vê-se ampliar uma grande demanda por profissionais mais qualificados na área de tecnologia (Anderson; Tonato; Tavares, 2019).

A perda involuntária de emprego apresenta pelo menos dois grandes desafios simultâneos: lidar com as consequências psicológicas da perda e encontrar um novo trabalho. Pesquisas sobre como lidar com o desemprego frequentemente enfatizam o processo de busca de emprego, equiparando-o ao enfrentamento focado no problema (Lent, 2023). Cryane (2020) sugere que aqueles que lutam para encontrar e manter um emprego sofrem como resultado um sofrimento psicológico substancial. Embora a experiência de perder o emprego seja claramente traumática e possa ter efeitos colaterais na vida de alguém em casa, é a procura subsequente de um novo emprego que representa um risco considerado com muito menos frequência; só procurando ativamente um novo emprego é que se pode enfrentar diretamente o problema do desemprego.

Especialmente em condições de busca prolongada, procurar trabalho pode envolver uma gama de emoções para os indivíduos, à medida que lidam com a incerteza, a dificuldade em localizar cargos adequados, a dor da rejeição e outros desafios.

Para realizar a busca por um emprego, a investigação concluiu que a probabilidade de encontrar um reemprego bem-sucedido depende da intensidade dos comportamentos de procura de emprego, que por sua vez são previstos pela autoeficácia de cada um em relação ao processo de procura de emprego. Assim, para ter sucesso na procura de emprego, uma pessoa deve acreditar que possui as competências e capacidades para fazê-lo, o que é reforçado por experiências positivas e prejudicado por experiências negativas. Em circunstâncias de desemprego em massa, em que a concorrência por empregos é provavelmente excessivamente elevada, a probabilidade de experiências negativas de procura de emprego (por exemplo, entrevistas fracassadas) aumenta certamente (Crayne, 2020).

Amparadas nessas reflexões acerca do trabalho e desemprego, do sofrimento e do prazer associados ao *status* social que o trabalho proporciona, nas próximas seções serão apresentadas as transformações pelas quais as carreiras vêm passando e os processos de transição de carreira por qual muitos profissionais ousam implementar.

2.2 TRANSFORMAÇÕES NA CARREIRA

Segundo Chanlat (1995), quando se lança um olhar sobre a carreira nas sociedades, desde a virada do século, conforme apresentado no Quadro 1, pode-se observar dois modelos iniciais de comparação de modelos de carreira: o modelo tradicional e o modelo moderno. O primeiro corresponde àquele que tem sido o dominante, até a década de 1990; o segundo descreve aquele que emerge a partir dos meados da década de 1970.

Quadro 1 – Modelo evolutivo da carreira

O MODELO TRADICIONAL	O MODELO MODERNO
Um homem:	Um homem e/ou uma mulher:
> pertencente a grupos socialmente dominantes	> pertencente a grupos sociais variados
> progressão linear vertical	> progressão descontínua horizontal e vertical
> estabilidade	> instabilidade

Fonte: Chanlat (1995).

Como mostra o Quadro 1, tradicionalmente a carreira era feita por um homem, pertencente aos grupos socialmente dominantes. Ela era marcada por certa estabilidade e uma progressão linear vertical. E esse modelo estava em ressonância com uma sociedade em que a divisão sexual do trabalho interditou por todas as práticas a carreira das mulheres, a

homogeneidade da população era maior, a instrução estava desigualmente repartida e as grandes organizações ofereciam empregos, estabilidade e aberturas (Chanlat, 1995).

Contudo, a partir da década de 1970, surgiu outro modelo, menos tradicional, resultante das mudanças sociais ocorridas nas sociedades até a virada dos anos 2000:

- Feminização do mercado de trabalho;
- Elevação dos graus de instrução;
- Cosmopolitização do tecido social;
- Afirmação dos direitos dos indivíduos;
- Globalização da economia;
- Flexibilização do trabalho.

A democratização da educação ajuda as mulheres nesse processo e permite igualmente a muitos indivíduos de origem modesta o acesso a esse modelo. Segundo Chanlat (1995), a permanência do trabalhador em uma mesma organização durante toda sua vida é incompatível com a necessidade de mudança que as organizações precisam ter para enfrentar as turbulências do ambiente atual.

Corroborando com Chanlat, Chudzikowski (2012) examinou duas épocas específicas de carreira – representando o “antigo” (década de 1970) e o “novo” (década de 1990) contexto de carreira, respectivamente. De acordo com a autora, a carreira “antiga” ou tradicional pode ser descrita como inserida em um contexto em que os processos dentro das organizações eram ordenados hierarquicamente, planejados e controlados centralmente e formalmente documentados. Os processos de trabalho eram organizados de acordo com uma divisão estrita de trabalho e regulados por planos fixos e horários lineares. Os planos de carreira foram concebidos para obter um compromisso justo entre os trabalhadores e as suas organizações e foram caracterizados por contratos psicológicos baseados na lealdade. Movimentos ascendentes constantes em termos de rendimento, nível e *status* proporcionaram segurança no emprego aos trabalhadores em troca da sua lealdade. Porém, a partir da década de 1980, surgiram organizações “enxutas”, com estruturas de gestão descentralizadas e hierarquias mais planas. Como resultado, as relações laborais tornaram-se mais contratualizadas, baseadas em projetos e, conseqüentemente, mais de curto prazo.

Stephen Robbins descreve a seguinte retrospectiva em relação ao desenvolvimento das carreiras:

Por quase todo século XX, as empresas recrutaram jovens trabalhadores com a intenção de que eles passassem suas carreiras inteiras dentro daquela única organização. Para aqueles com as credenciais certas e motivação, elas criaram caminhos de promoção pontilhados com responsabilidade crescente. Os empregadores forneciam o treinamento e as oportunidades, e os empregados respondiam demonstrando lealdade e trabalho duro. Para a maioria das organizações hoje, este programa de plano de carreira formalizado, dirigido pelo empregador, foi descartado, substituído pelas carreiras autodirigidas. O novo acordo entre empregadores e empregados transfere a responsabilidade do desenvolvimento de carreira da organização para o empregado. Assim, os empregados de hoje estão se tornando mais interessados do que nunca em manter suas habilidades, capacidades e conhecimento atualizados e preparar-se para as novas tarefas de amanhã. Eles estão começando a ver o aprendizado como um processo de vida inteira. Cada vez mais, os empregados de hoje estão equilibrando as responsabilidades do trabalho atual com frequentar cursos durante suas horas de folga (Robbins, 1999, p. 354).

Já no século XXI, o contexto do trabalho contemporâneo modificou as relações profissionais, as pessoas passaram a entender a carreira profissional, não mais como uma relação de tempo, mas caracterizada por uma relação recíproca de autonomia e responsabilidade, mudando assim a identidade profissional das pessoas (Comin; Sabadin; Severo, 2017). A necessidade de adaptação e responsabilização pela própria carreira provoca a preocupação e o envolvimento com as tarefas de desenvolvimento de carreira, as quais possibilitam aprofundar o autoconhecimento e clarear autoconceitos, tornando os indivíduos capazes de tomar decisões mais adequadas e apropriadas sobre quem são e o que almejam fazer em suas vidas (Anderson; Tonato; Tavares, 2019).

De acordo com Silva (2016), no fim do século XX e início do século XXI, pesquisadores começam a detectar dois movimentos importantes dos profissionais em relação à carreira: aqueles que adquirem a capacidade de se adaptar às mudanças constantes; e aqueles que olham para além das fronteiras da organização, seja na busca por aprendizado, seja na formação de *networking*. A esses movimentos deram-se os nomes de “carreira proteana” e “carreira sem fronteiras”, respectivamente. Ambas, teoricamente, se opõem ao modelo de carreira organizacional, conforme pode ser observado no Quadro 2.

Quadro 2 -- Comparativo aos modelos de carreira

Tipos de carreiras	Embasamento teórico	Atitudes
Carreira proteana	Carreira proteana é a carreira gerenciada mais pela pessoa do que pela organização. Implica independência de influências externas. Duas variáveis são a autogestão e o sucesso interno (psicológico). É modelada mais pelo indivíduo do que pela empresa e pode ser redirecionada de tempos em tempos para atender às necessidades da pessoa, que precisa ter personalidade proativa.	<p>(1) O indivíduo assume o controle de sua carreira em vez de delegá-lo à organização, criando suas próprias oportunidades.</p> <p>(2) A pessoa prioriza os próprios valores ao estabelecer prioridades e objetivos. O sucesso é definido a partir de critérios próprios.</p>
Carreira sem fronteiras	A pessoa é responsável por sua carreira, o que ocorre com o cultivo de <i>networks</i> e com a busca constante de acesso ao conhecimento e a recursos externos. Carreiras se movem por fronteiras do empregador; discurso hierárquico e princípios de progresso têm suas fronteiras quebradas; decisões de carreira são balizadas por razões pessoais; percebe-se um futuro sem fronteiras; A personalidade deve ser proativa. Existem dois tipos de mobilidade: a física e a psicológica.	<p>(1) Há preferência por interagir com pessoas e organizações além das fronteiras da empresa.</p> <p>(2) Há o desejo de trabalhar para várias empresas ao longo da carreira.</p> <p>(3) O comprometimento ocorre em troca de oportunidades de desenvolvimento.</p> <p>(4) A pessoa busca o aprendizado dentro e fora da empresa com atitude proativa.</p>
Carreira organizacional	Predominava até a década de 1980. A pessoa trabalha para uma empresa até a aposentadoria. A senioridade e a maturidade são qualidades valorizadas e respeitadas socialmente. As carreiras são ligadas a grandes organizações; presumem ambiente estável; há interdependência entre empresa e pessoa; a aprendizagem se dá dentro da organização; transferências de conhecimento são realizadas somente dentro da companhia.	<p>(1) A pessoa planeja se manter na mesma empresa toda a vida. As mudanças causam apreensão e desconforto.</p> <p>(2) O desenvolvimento profissional é determinado pelos interesses da empresa.</p> <p>(3) A carreira muda apenas para atender à empresa.</p> <p>(4) Desejo de ascensão é hierárquico, pois leva à conquista de símbolos de poder e <i>status</i>.</p>

Fonte: Silva (2016).

Este quadro expõe os três diferentes modelos de carreira presentes na sociedade contemporânea. É possível notar que o modelo organizacional de carreira se baseia na noção de emprego herdada da sociedade industrial. Nessa visão, o empregado faz uma troca com a organização: enquanto a pessoa que se dedica e é fiel recebe, como recompensa, segurança e estabilidade. O fator segurança, porém, vem mudando. Atualmente, ele está mais relacionado

às qualificações pessoais e às atitudes do indivíduo sobre a carreira do que à sua dedicação a um único empregador (Silva, 2016).

Já os outros dois modelos que surgiram são a carreira proteana e a carreira sem fronteiras. As “atitudes proteanas” estão positivamente correlacionadas com personalidades proativas, autenticidade na carreira, abertura a experiências e orientação por objetivos. Já o profissional com atitude de carreira sem fronteira é alguém independente em relação aos arranjos tradicionais da carreira organizacional, buscando oportunidades que vão além de um único empregador. Há um consenso de que os profissionais desse tipo se sentem confortáveis tanto com movimentações físicas, que envolvem a troca de emprego e empresa, quanto psicológicas, que envolvem a criação e sustentação de relacionamentos ativos para além das fronteiras da empresa (Silva, 2016).

Hall (2002) afirma que o tradicional contrato de carreira, com promessas de segurança e emprego de longo prazo foi substituído por contratos de curto prazo, renovados diariamente com base em necessidades correntes e de performance. A carreira proteana condizente com essa mudança de visão sobre os contratos apresenta as seguintes características principais:

- Mudanças frequentes;
- Autoinvenção;
- Autonomia;
- Autodireção;
- Habilidade para aprender;
- Habilidade para redirecionar a carreira e a vida;
- Habilidade para construir relações.

De acordo com Hall (1996), a carreira do século XXI será multiforme, uma carreira que é impulsionada pela pessoa, não pela organização, e que será reinventada pela pessoa de tempos em tempos, à medida que esta e o ambiente mudam. O objetivo final da carreira é o sucesso psicológico, o sentimento de orgulho e realização pessoal que advém da realização dos objetivos mais importantes da vida, sejam eles conquistas, felicidade familiar, paz interior ou qualquer outro fator. Isso contrasta com o sucesso vertical do antigo contrato de carreira, em que o objetivo era subir na pirâmide corporativa e ganhar muito dinheiro. Embora exista apenas uma maneira de alcançar o sucesso vertical (chegar ao topo), existem infinitas maneiras de alcançar o sucesso psicológico, tantas maneiras quantas forem as necessidades humanas únicas.

A natureza dinâmica e fluída das novas carreiras, em contraste com a visão tradicional das carreiras baseadas na hierarquia, altamente estruturadas de forma rígida, foi estudada por Baruch (2004), que explica que as carreiras passam a ser mais transacionais, flexíveis e dinâmicas, pois os novos modelos consideram uma variedade de opções e de possibilidades de desenvolvimento profissional, mudando a perspectiva do indivíduo do que é sucesso profissional. Assim, uma movimentação lateral na organização, uma mudança de empresa ou mudança de direção e interesse profissional, são opções a serem consideradas pelos indivíduos para o desenvolvimento e sucesso de suas carreiras, em um contexto no qual as pessoas conduzem suas próprias carreiras e decidem entre vários caminhos profissionais (Souza; Kilimnik; Sant'anna, 2019).

De acordo com Desideri (2017), atualmente é possível construir uma carreira profissional sem necessariamente permanecer grande parte da vida em uma única empresa. A tendência de ficar por mais de 15 anos da mesma organização não é mais praticada: passou a ser comum manter-se apenas um ano e meio em cada emprego.

No entanto, apesar de todas essas mudanças no comportamento dos trabalhadores e nas estruturas das empresas, as carreiras voltadas a organizações fortemente estruturadas ainda têm o seu lugar no atual cenário de trabalho. Na década de 1990, a maior parte das pesquisas sobre carreira ainda priorizava o movimento intracompanhia em vez do movimento intercompanhia, com ênfase desproporcional a grandes empresas; presumindo um ambiente estável, portanto, enfatizava as carreiras ligadas a grandes organizações, as chamadas carreiras organizacionais – concebidas para revelar um único cenário de emprego –, que apresentam as seguintes características: (Veloso, 2012).

- O ambiente é considerado estável e não dinâmico;
- A economia é subordinada às grandes firmas, que geram oportunidades de emprego;
- Mudanças nas firmas causam mudanças nas carreiras: há interdependência entre empresa e pessoa;
- As grandes empresas podem oferecer carreiras para toda a vida de uma pessoa;
- O empreendimento é uma das opções e não um elemento necessário ao comportamento pessoal de carreira;
- Empregados, usualmente, são considerados parte da organização, enquanto outros, como fornecedores, clientes e contratantes, estão fora das fronteiras;

- As estruturas de carreira são predeterminadas pela companhia, o processo não é dirigido pelos indivíduos.

Como contraponto às teorias tradicionais, a perspectiva das carreiras sem fronteiras, carreiras que transcendem as fronteiras organizacionais é oferecida como resposta orientada à carreira e às mudanças sociais da Sociedade Industrial para a Nova Economia (Veloso, 2012).

O “novo” contexto de carreira é descrito como aquele em que as transições ocorrem com mais frequência do que nunca, conduzindo a descontinuidades e carreiras fragmentadas. Implicitamente, a literatura sobre carreiras também defende que esses tipos de carreira é “o caminho a seguir” no futuro e que conduzem a mais sucesso profissional (Chudzikowski, 2012).

De acordo com Veloso (2012), para considerar que uma carreira é sem fronteiras, é preciso que ela atenda aos seguintes requisitos:

- Ter a pessoa como principal responsável pelas ações que envolvem a carreira;
- Apresentar condições de mobilidade por meio de fronteiras organizacionais e valor do trabalho independente do empregador;
- Ser subsidiada por informações sobre o mercado de trabalho e por redes de relacionamento pessoal (*networks*);
- Reconhecer formas de progressão e de continuidade independentes da hierarquia organizacional tradicional;
- Ser permeada pela conciliação entre necessidades profissionais, pessoais e familiares;
- Ter condições de se organizar por meio do indivíduo e não somente mediante possibilidades oferecidas pela organização;
- Reconhecer possibilidades de atuação em pequenos projetos, além do movimento entre e dentro de projetos, como formas de mobilidade e definição de carreira;
- Considerar a aprendizagem como fator crucial para o desenvolvimento profissional e para a continuidade da carreira;
- Ter a ação e participação não contratual como elementos essenciais ao seu desenvolvimento.

A literatura pesquisada sobre carreiras descreve o contexto contemporâneo das carreiras como caracterizado por frequentes mudanças individuais de carreira, tanto dentro como entre organizações. O emprego ao longo da vida tornou-se menos predominante, uma vez que o

aumento dos níveis de insegurança no emprego reduziu a lealdade dos funcionários. Assim, em comparação com o contexto de carreira mais tradicional, acredita-se que a frequência das transições de carreira tenha aumentado (Chudzikowski, 2012), levando ao próximo referencial teórico dessa dissertação.

2.3 TRANSIÇÕES DE CARREIRA

De acordo com Dutra (2010), a partir do início dos anos 2000, está-se assistindo, no Brasil, a um crescimento expressivo da transição de carreira. Para o autor, ela ocorre quando uma pessoa efetua um movimento em sua carreira que implica em assumir uma nova identidade profissional.

Transições profissionais podem ser motivadas tanto por decisão pessoal do trabalhador de buscar novos desafios, quanto por outras situações que impõem a necessidade de adaptação a novas realidades, como a perda de um emprego ou uma proposta de mudança de trabalho, por exemplo (Velo, 2012).

Algumas transições são altamente normativas e esperadas (por exemplo, a transição para a aposentadoria), enquanto outras são bastante não normativas e inesperadas (por exemplo, rebaixamentos) e podem envolver maiores discontinuidades. Além disso, as transições de carreira podem ser de vários tipos: transições de entrada ou reentrada (por exemplo, a passagem da escola para o trabalho ou a reintegração no mercado de trabalho após uma pausa), transições de manutenção (por exemplo, uma mudança de função dentro da mesma empresa ou ocupação), transições de avanço (por exemplo, uma promoção para uma posição melhor) e transições de saída ou busca (por exemplo, uma mudança de setor ocupacional) (Masdonati; Frésard; Parmentier, 2022).

Ao longo da sua carreira, as pessoas podem alternar entre tipos de emprego (por exemplo, trabalhar como contratante independente, empregado ou trabalhador temporário) ou formas de contrato de trabalho (por exemplo, temporário *versus* permanente. No contexto da carreira contemporânea, também são considerados os movimentos que ultrapassam as fronteiras entre a vida profissional e a vida privada (por exemplo, quando se interrompe temporariamente a carreira para cuidar dos filhos ou de familiares) são consideradas transições de carreira (Greenhaus; Kossek, 2014).

Em geral, trabalhadores que decidem mudar de carreira voluntariamente buscam uma melhoria em sua vida profissional (por exemplo, satisfação no trabalho) ou pessoal (por exemplo, equilíbrio entre vida profissional e pessoal). Em contraste, outros trabalhadores mudam de emprego ou ocupação involuntariamente, o que pode indicar uma perda de controle

sobre suas carreiras e levar a situações de incerteza e diminuição da satisfação no trabalho e na vida (Masdonati; Frésard; Parmentier, 2022).

As mudanças profissionais são provavelmente os pontos de virada mais fortes das carreiras dos indivíduos, uma vez que inclui uma mudança de posição e de empregador. Mudar de ocupação pode reduzir consideravelmente o capital humano, pois o conhecimento e as habilidades adquiridos no emprego anterior muitas vezes não são necessários na nova ocupação. A mobilidade ocupacional pode, portanto, ter um grande impacto sobre o desenvolvimento e resultados futuros das carreiras dos indivíduos (Dlouhy; Biemann, 2018). E como a carreira exerce um papel importante na vida das pessoas, os profissionais devem refletir sobre o papel que desejam desempenhar, fazendo escolhas baseadas em seus valores, crenças e interesses pessoais, principalmente quando optam por uma transição profissional. (Anderson; Tonato; Tavares, 2019).


As transições, na concepção de Ibarra (2009), nem sempre começam da mesma maneira e, enquanto alguns profissionais abandonam suas ocupações antes de ter consciência do que querem para o futuro, outros permanecem no trabalho anterior até que tenham clareza do próximo passo. Segundo a autora, o número de pessoas em transição para profissões completamente diferentes da anterior tem aumentado consideravelmente nas últimas décadas.

Todavia, em determinados momentos da vida haverá a necessidade de mudanças de profissão, isto é, o indivíduo se submeterá à transição de carreira. Dessa maneira, o que antes era uma preferência profissional, o que antes verdadeiramente satisfazia o indivíduo, após a transição, pode não ser mais uma realidade (Gomes *et al.*, 2013).

De acordo com Quishida (2007), os estágios de carreira envolvidos em um processo de transição de carreira são: entrada, avanço, reavaliação e nova entrada precedida por uma ruptura. Na Figura 1, descreve-se este ciclo:

Figura 1 – O ciclo da transição de carreira

Estágios de carreira envolvidos na transição	Descrição
Entrada	Frequentemente acontece a profissionalização. Pode ocorrer via estágio, treinamento na própria função, por meio de um curso de ensino superior em faculdade ou universidade. Inclusive para os indivíduos mais qualificados, esta etapa geralmente favorece o estabelecimento profissional.
Avanço	Diz respeito ao desenvolvimento profissional e hierárquico na(s) organização(ões) ou expansão do próprio negócio. Este estágio pode ser caracterizado pelo contínuo avanço ou atingimento de um platô. De acordo com os conceitos e o ambiente de carreira atual, este estágio é tipicamente associado a várias mudanças do empregador.
Reavaliação	Em vez de de se buscar a realização, neste estágio ocorre o repensar sobre o trabalho/papel/carreira. Pode ter origem em forças internas como sentimentos ou necessidades (aborrecimento por falta de desafios, crise pessoal), ou forças externas (trabalho repetitivo, demissão, obsolescência da profissão). Pode culminar com a decisão de permanecer ou de mudar a direção da carreira, retornando para o estágio Entrada.
Nova entrada precedida por uma ruptura	Após a tomada de decisão, retorna-se para o estágio Entrada, visando ao restabelecimento profissional.



Fonte: Quishida (2007).

Assim, conforme descrito no quadro, todos trabalhadores ao ingressarem no mercado de trabalho, passam pela profissionalização, muitas vezes, após concluir um curso superior (fase da entrada), em seguida, quando trabalham em organizações, costumam subir degraus na hierarquia da empresa ou quando têm um negócio próprio, há a expansão do negócio (fase do avanço). Até que, devido a forças internas (como aborrecimento por falta de desafios ou crise pessoal) ou por forças externas (trabalho repetitivo, demissão ou obsolescência da profissão) chega o momento de repensar sobre o trabalho/papel/carreira (fase da reavaliação). Finalmente, o profissional irá decidir se tentará sobrepor as dificuldades e continuar na mesma área de atuação ou se retornará para o estágio da entrada, realizando uma transição de carreira (fase da nova entrada precedida por uma ruptura).

De acordo com Anderson, Goodman e Schlossberg (2012), o processo de transição de carreira ocorre em fases, pois o indivíduo precisa assumir novos relacionamentos, rotinas e premissas, em um processo evolutivo de crescimento, que leva tempo e a falha em identificar e estar pronto para o término e para as perdas é a maior dificuldade para as pessoas em transição (Souza; Vieira; Silva, 2020).

O estudo realizado por Kim (2014), que investigou o processo de transição de carreira de coreanos de meia-idade após a aposentadoria, confirmou que nenhuma das fases realizadas pelos participantes do estudo foram consideradas lineares, ou seja, todos apresentaram interrupções e obstáculos (não planejados) em cada fase, caracterizando-se como um processo

complexo e dinâmico, no qual existiu a necessidade de adaptação dos indivíduos aos diferentes caminhos percorridos para a construção da nova carreira.

Veloso e Dutra (2014, p. 241) e Veloso *et al.* (2020) destacam que há questionamento por parte dos pesquisadores quanto à linearidade das transições e a racionalidade das decisões, pois, “são processos complexos e difíceis de descrever, principalmente por serem fortemente influenciados por fatores contextuais, pelas características das pessoas, pelo suporte recebido, entre outros fatores”.

E, apesar da transição de carreira se configurar na passagem pelos estágios apresentados no Quadro 3, de acordo com Ibarra (2004), não há uma maneira única para fazer um planejamento de carreira, assim como a transição de carreira não segue um método convencional. As pessoas pensam em mudar por se sentirem frustradas, não realizadas ou insatisfeitas com o seu trabalho. Mas, apesar do planejamento de mudança ser essencial, as pessoas aprendem na prática e não na teoria. A autora aponta as seguintes estratégias não convencionais para reinvenção da carreira:

1. O autoconhecimento (ou autodescobrimento) não acontece por meio da introspecção, mas a partir da ação individual, portanto a pessoa deve agir à sua própria maneira, que deve englobar novas maneiras de pensar e de ser;
2. A atenção deve estar focada em quais dos *possíveis eus* a pessoa quer testar e aprender mais sobre, e não em tentar encontrar o *verdadeiro eu*;
3. A vivência de contradições é necessária e melhor que a tomada de decisões prematuras, por isso é preciso que a pessoa se permita viver um período de transição no qual seja aceitável a oscilação entre o *apego* e o *desprendimento*;
4. É preciso aceitar o fato de que o caminho não é linear, usando *pequenas vitórias* como ganhos incrementais que remetem a mudanças mais profundas. Dessa forma, é preciso resistir à tentação de tomar grandes decisões que provoquem mudanças bruscas;
5. Alguns projetos, como atividades extracurriculares ou funções paralelas, podem ajudar a pessoa a se identificar com um novo tipo ou estilo de trabalho, portanto experimentar novos caminhos profissionais sem se comprometer é algo importante;
6. Encontrar pessoas que se pareçam com a maneira como se quer ser é algo que pode prover suporte para a transição, porém, elas, normalmente, não estão no antigo círculo social. Portanto, em épocas de mudança, o foco não deve estar somente no trabalho;

7. Não se deve esperar por um momento crucial que revelará verdades. Fatos e ocorrências diárias devem ser usados para encontrar significados nas mudanças que se está buscando. Contar a própria história várias vezes ajuda a esclarecê-la;
8. Há momentos em que é preciso retroceder, dar alguns passos para trás e reconstruir o caminho. Essa estratégia deve ser utilizada quando a pessoa enfrenta desafios maiores do que está preparada no momento ou quando não se sente bem com o caminho adotado;
9. Em certas épocas, a pessoa está aberta a grandes mudanças e, em outras, não. Aproveitar as oportunidades é essencial, porque mudanças emergem e assim começam a acontecer.

A transição de carreira é um processo que exige adaptação e uma disposição interna para recomeçar. É importante que a mudança esteja relacionada aos novos interesses pessoais, profissionais e ao momento de vida do indivíduo (Anderson; Tonato; Tavares, 2019).

Segundo Dutra (2010), a transição de carreira é bastante rara, geralmente as pessoas tendem a permanecer na carreira escolhida. No caso das pessoas que perderam seus empregos, que são o foco deste estudo, Ibarra (2004) menciona que esse modelo de transição tem grande risco de ser abreviado, uma vez que as pessoas estão lutando contra um tempo-limite e isso pode fazer toda a diferença no processo, já que tendem a estar mais preocupadas com uma recolocação profissional, em vez de se permitirem explorar a transição para outra carreira. Para a autora, considerando a ruptura do processo de desligamento, esses profissionais podem ter mais dificuldades de experimentarem seus possíveis “eus” e tomarem decisões de carreira.

Todavia, a partir do início do século XXI, observa-se um crescimento importante desse fenômeno (Silva *et al.*, 2023). Quando a transição acontece, pode-se afirmar que as pessoas não mudam apenas a carreira, mas a própria identidade profissional (Veloso; Dutra, 2014). Nesse contexto, é importante observar que há indícios de que, na ocorrência de transições de carreiras mais significativas, em que a identidade profissional do indivíduo é reconfigurada, pode ser possível uma alteração na âncora da carreira também, ou seja, nos princípios e motivações que guiam um profissional ao longo da sua trajetória profissional” (Gomes *et al.*, 2013).

Assim, pretende-se analisar neste projeto a trajetória de profissionais que, mediante uma transição involuntária, devido a um processo demissional, realizaram um processo de transição de carreira, iniciando um novo ciclo de trabalho em uma nova forma de atuação.

Resumindo o que foi abordado neste capítulo, buscou-se apresentar o referencial teórico que trata da demissão e do desemprego, bem como sobre suas consequências nos indivíduos e as dificuldades relacionadas à busca por um novo emprego.

Em um segundo momento, trouxe-se um apanhado sobre as transformações no ambiente da carreira, delineando três períodos distintos vivenciados desde a década de 1970 até o presente momento: a carreira organizacional, a carreira proteana e a carreira sem fronteiras. A partir desse ponto, apresentou-se também o conceito de transição de carreira, os estágios envolvidos nessa mudança e seus principais aspectos, bem como a forma como os profissionais devem se preparar para implementá-la.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo apresentam-se os procedimentos metodológicos que foram empregados na condução desta pesquisa, incluindo a justificativa da opção pela metodologia qualitativa, instrumentos de pesquisa e coleta de dados, detalhamento do perfil dos respondentes, o método de análise temática para análise dos dados e as fases de sua implementação.

3.1 MÉTODO QUALITATIVO

Este estudo se baseou em uma abordagem qualitativa, por conta da natureza do problema de pesquisa e as características do método qualitativo, consideradas apropriadas para estudar o fenômeno em questão. Além disso, essa abordagem possibilita o entendimento dos fenômenos sociais, em um cenário onde “não se buscam singularidades, mas a compreensão dos agentes, daquilo que os levou a agir como agiram. Essa empreitada só é possível se os sujeitos forem ouvidos a partir da sua lógica e exposição de razões” (Godoi; Balsini, 2015, p. 91).

Empregando a estratégia indutiva, que parte de observações específicas para se chegar a conclusões gerais, a pesquisa qualitativa apresenta as seguintes características: o ambiente natural como sua fonte direta de dados, porque o pesquisador precisa entrar em contato direto e prolongado com o ambiente e a situação que está sendo investigada; a preocupação-chave é a compreensão do fenômeno a partir da perspectiva dos participantes, e não dos pesquisadores; o pesquisador é um instrumento primário para a coleta e análise de dados; supõe o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo investigada; focaliza processos, significados e compreensões; o produto do estudo qualitativo é ricamente descritivo (Merriam, 2002).

Segundo Marshall e Rossman (2006), de maneira geral, independentemente do tipo de pesquisa, os pesquisadores do método qualitativo estão intrigados pela complexidade das interações sociais. Assim, o pesquisador deve identificar-se com as pessoas que estuda, a fim de entender como os indivíduos enxergam as coisas. Para Creswell (2010), a pesquisa qualitativa é um meio para explorar e entender o significado que os indivíduos atribuem a um problema social ou humano. Merriam (2002, p. 3) também afirma que o pressuposto da pesquisa qualitativa está na “ideia de que o significado é construído socialmente pelos indivíduos na interação com o seu mundo [...] e que há múltiplas construções e interpretações da realidade que estão em fluxo e mudam ao longo do tempo”. Além disso, é importante ressaltar que a pesquisa qualitativa se preocupa com o entendimento do fenômeno como um todo, na sua complexidade, considerando que todos os dados da realidade são importantes e devem ser

estudados, a fim de verificar se o fenômeno estudado se manifesta nas atividades, procedimentos e interações diárias (Godoy, 1995).

Entender o fenômeno da demissão, do desemprego e também da transição de carreira pela perspectiva dos entrevistados, em um diálogo construtivo com o pesquisador, que deverá se envolver com a pesquisa, observando o fenômeno de forma holística e analisando-o sob diferentes perspectivas, faz parte do escopo deste estudo.

3.2 COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas individuais. Conforme Demarrais e Lapan (2003), as entrevistas qualitativas são adequadas, quando o objetivo é obter conhecimento aprofundando dos participantes sobre fenômenos, experiências ou conjuntos de experiências particulares, a partir das palavras dos entrevistados. Para Sierra (1998), a entrevista em profundidade é um tipo de entrevista na qual o objeto de investigação está constituído pela vida – experiências, ideias, valores e estrutura simbólica do entrevistado.

A coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas e para sua execução foi utilizado um roteiro semiestruturado de perguntas, previamente elaborado, com questões que reportam ao problema de pesquisa, aos objetivos gerais e específicos e à teoria utilizada como base teórica do estudo.

A escolha da abordagem reflete os princípios contemporâneos que destacam a importância de conceber a entrevista como um evento interativo e dialógico. Conforme apresentado por Mason (2002), busca-se uma coprodução de informações entre o entrevistador e o entrevistado, caracterizando um processo colaborativo na obtenção dos dados.

Além disso, dada a estrutura desse formato de entrevista, os resultados obtidos de sua realização são frutos da colaboração entre o autor da entrevista e o participante. Para que se adquiram dados relevantes, é essencial que o entrevistador possua capacidade para entender e interpretar as experiências vividas pelos participantes do estudo e o significado que atribuem a elas (Given, 2008; Seidman, 2005). De acordo com Godoi e Mattos (2006), a entrevista baseada em roteiro, caracteriza-se pela preparação desse roteiro e por dar ao entrevistador flexibilidade para ordenar e formular as perguntas durante a entrevista.

Para a realização deste processo em profundidade, foram realizadas entrevistas presenciais, gravadas com o consentimento dos participantes, com uma duração média de 45 minutos.

Assim, entende-se que estudar o fenômeno da demissão, do desemprego e também da transição com entrevistas semiestruturadas mediante a técnica da pesquisa qualitativa foi

apropriada para alcançar os objetivos propostos nesta dissertação, proporcionando flexibilidade e profundidade na exploração dos temas.

3.2.1 Roteiro das Entrevistas

O roteiro semiestruturado das perguntas que foram feitas aos participantes da pesquisa foi previamente elaborado nesta seção. Foram inseridas as questões que remetem ao problema de pesquisa, aos objetivos gerais e específicos e à teoria utilizada como base teórica deste estudo.

Dessa forma, no Quadro 3, apresenta-se o roteiro das entrevistas elaborado com base na fundamentação teórica desenvolvida neste projeto de pesquisa.

Quadro 3 – Roteiro de entrevistas

Questões	Base teórica
Por que você realizou uma transição de carreira?	Transição de Carreira – Veloso (2012); Gomes <i>et al.</i> (2013)
Quais foram suas principais experiências de trabalho anteriores?	Estágios de carreira envolvidos na transição – Quishida (2007)
Se você foi demitido antes de realizar uma transição de carreira, como lidou com essa situação?	Consequências da demissão – Machado; Hernandez; Moraes (2008)
Quais estratégias você implementou para conseguir realizar uma transição de carreira?	Estratégias não convencionais para reinvenção da carreira – Ibarra (2004)
Como a sua aprendizagem contínua e/ou relações interpessoais estabelecidas ao longo da vida e/ou autonomia para escolher o que considera melhor para sua carreira foram determinantes para sua transição de carreira?	Carreira proteana e carreira sem fronteiras – Silva (2016), Hall (2002) e Veloso (2012)
Como você avalia seu nível de autonomia para exercer suas atividades na sua carreira atual em comparação com a(s) carreira(s) anterior(es)?	Modelos de carreira – Silva (2016) Chanlat (1995); Chudzikowski (2012), Desideri (2017)
Por quanto tempo você ficou desempregado antes de realizar uma transição de carreira e quais foram as eventuais consequências causadas pelo desemprego?	Consequências do desemprego – Barros e Oliveira (2009); Ferraz (2015); Pinheiro e Monteiro (2007); Melinda e Cristian (2013); Gaulejac (2007)
Quais fatores da conjuntura econômica da época você considera tê-lo influenciado a ter sido demitido e/ou ter ficado desempregado?	Formas de desemprego – Gremaud <i>et al.</i> (2002). Mudanças no mercado de trabalho – Anderson; Tonato; Tavares (2019)
Se pudesse voltar atrás em sua trajetória profissional, o que você faria de diferente?	Transição de Carreira – Masdonati; Frésard e Parmentier (2022). Mobilidade ocupacional – Dlouhy e Biemann (2018)
Há algum outro aspecto deste tema que não foi abordado, mas você gostaria de comentar antes de finalizarmos a entrevista?	Toda base teórica trabalhada sobre (1) demissão, desemprego e suas consequências e (2)

	transformações na carreira e (3) e transições de carreira.
--	--

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

3.3 PARTICIPANTES

Considerando que o objetivo deste trabalho é analisar os desafios de profissionais, que depois de uma demissão e um período de desemprego, conseguiram outros empregos em uma nova oportunidade de mudança de carreira, os participantes da pesquisa deverão ser indivíduos, sem distinção de sexo, idade, cor, classe social e formação acadêmica, de diferentes perfis profissionais, que foram demitidos e realizaram uma transição de carreira, na qual estão executando a nova atividade há pelo menos um ano (almejando assim capturar uma variedade considerável de experiências profissionais).

Tendo em vista a teorização de Quishida (2007) sobre os estágios de carreira envolvidos em um processo de transição de carreira (entrada, avanço, reavaliação e nova entrada precedida por uma ruptura), pode-se observar que geralmente esses profissionais passaram pelo período de reavaliação antes de se reinserirem no mercado de trabalho, o que será analisado durante as entrevistas.

Assim, em vez de se buscar a realização, no estágio da transição de carreira denominado reavaliação, os profissionais repensam sobre o seu trabalho/papel/carreira. O que pode ter origem em forças internas, como sentimentos ou necessidades (aborrecimento por falta de desafios, crise pessoal), ou forças externas (trabalho repetitivo, demissão, obsolescência da profissão), podendo culminar com a decisão de mudar a direção da carreira, retornando para o estágio da transição de carreira denominado Entrada.

Para a seleção dos participantes, foram recrutadas pessoas já conhecidas e/ou que foram apresentadas aos pesquisadores (rede social natural). Essa técnica, denominada de bola de neve, considera, portanto, a identificação dos sujeitos por meio de amigos, parentes e contatos pessoais, o que não dispensou o pesquisador “da necessidade de preparação das condições de entrada no cenário social e aproximação dos participantes” (Godoi; Mattos, 2015, p. 310).

Assim, no Quadro 4, apresentam-se os perfis dos seis profissionais selecionados e entrevistados durante este projeto com as informações iniciais coletadas sobre: gênero, idade, formação acadêmica, cargo antes da transição, tempo na última empresa, profissão após a transição e tempo na nova função.

Quadro 4 – Perfil dos entrevistados

Entrevistado	Gênero	Idade	Formação acadêmica	Cargo antes da transição	Tempo na última empresa	Profissão após a transição	Tempo na nova função
N1	M	54	Graduação em Jornalismo e Letras e Pós-graduação em Estudos Linguísticos e Literários	Jornalista	10 anos	Professor Fundamental II e Médio	9 anos
N2	M	49	Licenciatura em Matemática e Física e Mestrado e Doutorado em Matemática	Analista de Suporte	5 anos	Professor Básico, Fundamental, Médio e Superior	14 anos
N3	M	62	Ensino Médio	Chefe de Departamento Financeiro	11 anos	Empreendedor	20 anos
N4	F	52	Graduação em Administração e Engenharia Química. Mestrado e Doutorado em Engenharia Química.	Coordenadora de Processos	7 anos	Analista Administrativo	1 ano e 6 meses
N5	M	47	Graduação em Administração, Pós-graduação em Finanças e Master em Liderança e Estratégia	Gerente de Tesouraria	6 anos	Alocador de Recursos/Comercial	2 anos
N6	F	54	Graduação em Administração	Gerente Administrativa	26 anos	Corretora de imóveis	4 anos

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Tendo em vista a dificuldade de encontrar profissionais que se adequassem estritamente ao perfil da pesquisa, por não se tratar de uma pesquisa quantitativa que busca representatividade estatística e também por conta da escassez de tempo para finalizar o projeto, foram planejadas e realizadas seis entrevistas em profundidade com os participantes destacados aqui para esta dissertação.

Além disso, foi possível observar que mediante as seis entrevistas realizadas alguns dos assuntos que se buscava indagar, na sexta entrevista já começaram a se repetir, demonstrando estar no início da saturação teórica.

3.4 MÉTODO DE ANÁLISE DE DADOS

Os dados coletados em campo foram analisados mediante o método da análise temática. A essência deste método é que o pesquisador produz uma lista de códigos (“modelo”), representando temas identificados em seus dados textuais. Alguns deles geralmente serão definidos *a priori*, mas serão modificados e adicionados à medida que o pesquisador lê e interpreta os textos. O modelo é organizado de forma a representar as relações entre os temas, conforme definido pelo pesquisador, geralmente envolvendo uma estrutura hierárquica (King, 2004).

A abordagem da análise temática é flexível em relação ao estilo e formato do modelo produzido. Ao contrário de outras abordagens temáticas para a codificação de dados, ela não sugere previamente uma sequência definida de níveis de codificação. Em vez disso, encoraja o analista a desenvolver temas mais extensivamente, em que os dados mais ricos (em relação à questão de pesquisa) são encontrados. Da mesma forma, a análise temática não insiste em uma

distinção explícita entre temas descritivos e interpretativos, nem em uma posição particular para cada tipo de tema na estrutura de codificação (Brooks *et al.*, 2015).

Os dados envolvidos em estudos de análise temática são geralmente transcrições de entrevistas, mas podem ser qualquer tipo de dado textual, incluindo grupos focais, entradas de diário e respostas a perguntas abertas em um questionário escrito (Brooks *et al.*, 2015).

Conforme descrevem Braun e Clarke (2006), a análise temática deve conter as seguintes fases resumidas no Quadro 5:

Quadro 5 -- Fases da Análise Temática

Fase	Descrição do Processo
1. Familiarização com os Dados:	Transcrição dos dados (se necessário), leitura e releitura dos dados, anotação de ideias iniciais.
2. Geração de Códigos Iniciais:	Codificação de características interessantes dos dados de forma sistemática em todo o conjunto de dados, agrupando dados relevantes para cada código.
3. Busca por Temas:	Agrupamento de códigos em temas potenciais, reunindo todos os dados relevantes para cada tema potencial.
4. Revisão dos Temas:	Verificação se os temas funcionam em relação aos extratos codificados (Nível 1) e ao conjunto de dados completo (Nível 2), gerando um "mapa" temático da análise.
5. Definição e Nomeação dos Temas:	Análise contínua para refinar as especificidades de cada tema e a história geral que a análise conta, gerando definições e nomes claros para cada tema.
6. Elaboração do Relatório:	A oportunidade final para análise. Seleção de exemplos de extratos vividos e convincentes, análise final dos extratos selecionados, relacionando a análise à pergunta de pesquisa e à literatura, produzindo um relatório acadêmico da análise.

Fonte: Braun e Clarke (2006).

Assim, estas fases da Análise Temática descritas por Braun e Clarke (2006), foram desenvolvidas neste projeto da seguinte maneira:

- Fase 1: Familiarização com os dados

Os dados da pesquisa foram coletados através da gravação das entrevistas e posteriormente transcritos por um profissional especializado em transcrições. Após ter todas as entrevistas transcritas realizou-se a leitura flutuante de todas elas a fim de se aprofundar nos dados a ponto de se familiarizar com a profundidade e a amplitude do conteúdo. A imersão envolveu “leituras repetidas” dos dados e a leitura dos dados de forma ativa – buscando significados, padrões e assim por diante.

- Fase 2: Geração de códigos iniciais

A Fase 2 começa quando se lê e se familiariza com os dados e é gerada uma lista inicial de ideias sobre o que está nos dados e o que é interessante sobre eles. Os códigos identificam uma característica dos dados (conteúdo semântico ou latente) que parecem interessantes para o analista e se referem ao “segmento ou elemento mais básico dos dados brutos ou informações que podem ser avaliados de forma significativa em relação ao fenômeno”.

Assim, nesta fase 2 o pesquisador imprimiu as seis entrevistas e, mediante um trabalho de leitura e releitura, criou postites com as informações mais relevantes (os códigos), dos assuntos mais interessantes observados e que se repetiam nas entrevistas.

- Fase 3: Busca por temas

A Fase 3 se inicia quando todos os dados tiverem sido codificados e agrupados inicialmente, e você tiver uma longa lista com os diferentes códigos que se identificou ao longo do conjunto de dados. Esta fase, que reorienta a análise para o nível mais amplo de temas, em vez de códigos, envolve classificar os diferentes códigos em temas potenciais e reunir todos os extratos de dados codificados relevantes dentro dos temas identificados. Essencialmente, está-se começando a analisar seus códigos e a considerar como diferentes códigos podem se combinar para formar um tema abrangente.

Alguns códigos iniciais podem formar temas principais, enquanto outros podem formar subtemas, e outros ainda podem ser descartados. Nesta fase, também se pode ter um conjunto de códigos que parece não pertencer a lugar nenhum, e é perfeitamente aceitável criar um “tema” chamado “diversos” para abrigar os códigos – possivelmente temporariamente – que não parecem se encaixar em seus temas principais.

Termina-se esta fase com um conjunto de temas e subtemas candidatos, e todos os extratos de dados que foram codificados em relação a eles. Neste ponto, começa-se a ter uma noção da significância de cada tema individual. No entanto, não se abandona nada nesta fase, pois sem analisar todos os extratos em detalhe (a próxima fase), é incerto se os temas se sustentam como estão, ou se alguns precisam ser combinados, refinados e separados ou descartados.

Assim, nesta terceira fase o pesquisador realizou um trabalho interpretativo para, mediante os códigos criados, agrupá-los em temas e subtemas que fizessem sentido para o objetivo da pesquisa.

- Fase 4: Revisão dos temas

A Fase 4 começa quando se elabora um conjunto de temas possíveis, e envolve o refinamento desses temas. Durante esta fase ficará evidente que alguns temas possíveis não são realmente temas (por exemplo, se não houver dados suficientes para apoiá-los, ou se os dados forem muito diversos), enquanto outros podem se fundir (por exemplo, dois temas aparentemente separados podem formar um único tema). Outros temas podem precisar ser divididos em temas separados.

Esta fase envolve dois níveis de revisão e refinamento dos seus temas. O nível um envolve a revisão no nível dos extratos de dados codificados. Isso significa que é necessário ler todos os extratos coletados para cada tema e considerar se eles parecem formar um padrão coerente. Se os seus temas possíveis parecem formar um padrão coerente, passa-se para o segundo nível desta fase. Se os seus temas candidatos não se encaixarem, será necessário considerar se o próprio tema é problemático ou se alguns dos extratos de dados dentro dele simplesmente não se encaixam ali – nesse caso, há necessidade de se trabalhar o tema, criando um novo, encontrando um lugar para os extratos que não funcionam atualmente em um tema já existente ou descartando-os da análise.

Assim que se estiver satisfeito que os temas possíveis capturam adequadamente os contornos dos dados codificados – assim que se tiver um “mapa temático” possível – estará pronto para passar para o nível dois desta fase. Neste nível, considera-se a validade dos temas individuais em relação ao conjunto de dados, mas também se o mapa temático possível reflete “com precisão” os significados evidentes no conjunto de dados como um todo.

Se o mapa temático funcionar, passa-se para a próxima fase. No entanto, se o mapa não se ajusta ao conjunto de dados, é necessário voltar para revisar e refinar ainda mais a codificação até que se tenha elaborado um mapa temático satisfatório.

Dessa forma, nesta fase o pesquisador analisou os temas e subtemas criados, revisou-os, criando novos, alterando os agrupamentos, excluindo outros a fim de refinar a estrutura temática criada.

- Fase 5: Definição e nomeação dos temas

A Fase 5 começa quando se tem um mapa temático satisfatório dos dados. Neste ponto, se definem e se refinam os temas que irão apresentar para sua análise e analisam-se os dados dentro deles.

Além de identificar a “história” que cada tema conta, é importante considerar como ele se encaixa na “história” geral mais ampla que se está contando sobre os dados, em relação à(s) questão(ões) de pesquisa, para garantir que não haja muita sobreposição entre os temas.

Como parte do refinamento, será necessário identificar se um tema contém ou não subtemas. Subtemas podem ser úteis para dar estrutura a um tema particularmente grande e complexo e também para demonstrar a hierarquia de significado dentro dos dados.

É importante que, ao final desta fase, possa-se definir claramente o que os temas são e o que eles não são. Um teste para isso é ver se é possível descrever o escopo e o conteúdo de cada tema em algumas frases. Caso contrário, um refinamento adicional desse tema pode ser necessário. Embora você já tenha dado títulos provisórios aos seus temas, este também é o ponto para começar a pensar nos nomes que serão dados a eles na análise final. Os nomes precisam ser concisos, impactantes e dar ao leitor uma ideia imediata do que trata o tema.

Nesta fase, o pesquisador validou os temas e subtemas criados, analisando se estavam de acordo com a “história” geral que está contando sobre os dados, a fim de se avaliar que a estrutura temática com os respectivos temas e subtemas criados condiziam com os resultados obtidos com a pesquisa. A nomeação dos temas e subtemas já havia sido feita na Fase 3.

- Fase 6: Produção do relatório

A Fase 6 começa quando se tem um conjunto de temas completamente elaborados e envolve a análise final e a redação do relatório. A tarefa de redigir uma análise temática, seja para publicação ou para uma tarefa de pesquisa ou dissertação, é contar a história complexa dos seus dados de uma forma que convença o leitor do mérito e da validade da sua análise. É importante que a análise (a redação, incluindo extratos de dados) forneça um relato conciso, coerente, lógico, não repetitivo e interessante da história que os dados contam – dentro e por meio dos temas.

A redação deve fornecer evidências suficientes dos temas dentro dos dados – ou seja, extratos de dados suficientes para demonstrar a prevalência do tema. Os extratos precisam estar inseridos em uma narrativa analítica que ilustre de forma convincente a história que se está contando sobre seus dados, e sua narrativa analítica precisa ir além da descrição dos dados e apresentar um argumento em relação à sua pergunta de pesquisa.

Esta fase foi implementada e será apresentada a partir da próxima seção: “apresentação de dados e análise dos resultados”, quando se elaborou um relatório acadêmico da análise, interpretando as respostas obtidas através dos temas e subtemas e criando uma história complexa dos seus dados de uma forma que convença o leitor do mérito e da validade da sua análise.

4 APRESENTAÇÃO DE DADOS E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Após o término e a transcrição das seis entrevistas em profundidade, realizou-se a leitura dos dados de forma ativa, buscando significados e padrões no corpus de dados obtidos.

A codificação foi realizada manualmente, identificando-se aspectos significativos sobre os itens de dados que puderam formar a base de padrões repetitivos (temas e subtemas) em todo o conjunto de dados.

Assim, criou-se uma estrutura temática, conforme apresentada no Quadro 6, na qual se tenta apresentar, por meio dos temas e subtemas, os significados evidentes no conjunto de dados como um todo.

Quadro 6 – Estrutura temática

TEMAS

1) MOTIVOS PARA REALIZAR UMA TRANSIÇÃO DE CARREIRA

Subtemas

1. Demissões
2. Insatisfação com área de atuação

2) ENFRENTAMENTO DO PROCESSO DEMISSSIONAL

Subtemas

1. Acontecimento inesperado
2. Já estava me preparando para isso
3. Processo doloroso

3) ESTRATÉGIAS PARA IMPLEMENTAR A TRANSIÇÃO DE CARREIRA

Subtemas:

1. Planejamento por meio de capacitações
2. Empreender
- 3.. Networking
4. Busca por outras alternativas

4) CONSEQUÊNCIAS DO DESEMPREGO

Subtemas:

1. Consequências financeiras
2. Consequências na saúde mental
3. Eventuais Benefícios

5) FATORES QUE CONTRIBUÍRAM PARA A DEMISSÃO E O DESEMPREGO

Subtemas:

1. Crises financeiras
2. Mudanças estruturais
3. Mudanças tecnológicas

6) DIVERSOS

1. Escolheria outra área de formação
2. Obtive sucesso com a transição
3. Aconselho a fazer transição de carreira

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Dessa forma, foram identificados seis temas e, a partir de cada um deles, três subtemas que serão expostos e analisados nas seções a seguir.

4.1 MOTIVOS PELA OPÇÃO EM REALIZAR UMA TRANSIÇÃO DE CARREIRA

O primeiro tema definido foi: “Motivos para Realizar uma Transição de Carreira”, o qual está diretamente relacionado com a primeira pergunta feita aos participantes da pesquisa, que foi: “Por que você realizou uma transição de carreira?”.

De acordo com Veloso (2022), transições de carreira são cada vez mais frequentes para boa parte dos trabalhadores, algumas vezes por decisão própria. Todavia, em determinados momentos da vida haverá a necessidade de mudanças de profissão, isto é, o indivíduo se submeterá à transição de carreira (Gomes *et al.*, 2013).

E esse tema desmembrou-se em dois subtemas: (1) Demissões; e (2) Insatisfação com a área de atuação, os quais serão analisados a seguir.

1) Demissões

Os seis entrevistados afirmaram que um dos motivos, senão o principal, de terem realizado uma transição de carreira foi por conta de um processo demissional sofrido anteriormente.

O entrevistado N3, que trabalhou como chefe de departamento em um jornal e se tornou empreendedor, destacou que a transição:

... não foi uma coisa espontânea, né. Foi uma coisa meio... o mercado na época deu uma crise, e a empresa que eu trabalhava... ela teve que fazer uma contenção de despesa, né. Então algumas áreas tiveram redução de funcionários. Nessa... nessa transição aí... é um dos... foi mais a chefia, né. Eles preferiram eliminar a chefia ao invés de funcionários... de cargo, né. Então eu fui nessa demanda aí (N3).

E a entrevistada N4 relata que ela realizou a transição de carreira por conta de uma demissão:

Porque eu passei por um processo de demissão, tentei fazer uma recolocação na área em que eu estava, e não consegui. Então eu percebi que seria mais interessante fazer uma nova... uma guinada na carreira, em outro... outra área (Entrevistado N4).

De forma semelhante, a entrevistada N6, que trabalhou como gerente administrativa por 26 anos e se tornou corretora de imóveis, informou o motivo principal de ter iniciado um processo de transição de carreira:

Na verdade, a empresa faliu. Então no processo de falência, eles foram mandando todos os funcionários que tinham um cargo e um salário maior. Então foram mandados embora. Então esse foi o motivo, na verdade, de sair da empresa (N6).

De acordo com Veloso (2012), transições profissionais podem ser motivadas tanto por decisão pessoal do trabalhador de buscar novos desafios, quanto por outras situações que impõem a necessidade de adaptação a novas realidades, como a perda de um emprego ou uma proposta de mudança de trabalho, por exemplo. Pelas entrevistas realizadas foi possível observar que um dos maiores impulsionadores para se realizar uma transição de carreira é a perda de emprego, uma vez que estando empregado, a força para sair da “zona de conforto” muitas vezes não é suficiente, caso não ocorra um evento desestabilizador, como a demissão.

2) Insatisfação com a área de atuação

Dois dos seis entrevistados afirmaram também estarem insatisfeitos com a área que atuavam, contribuindo para que decidissem pela transição de carreira.

A entrevistada N4 afirmou:

Quando eu percebi que o mercado não estava me absorvendo, e que eu não queria me aplicar na engenharia química pura, porque isso é uma coisa que eu não gosto, de trabalhar com coisas assim de... da engenharia química, de colunas de extração, de substâncias... essas coisas... não... nunca me chamou atenção. Eu sempre trabalhei na parte mais da informática, mais da programação. Então... mas sempre muito voltada para a área de programação de produção. Então, eu percebi que se eu fizesse uma nova graduação na área de administração, eu estaria dando uma... ampliando o meu escopo de trabalho (N4).

E o entrevistado N5 relatou a queixa pela área que atuava da seguinte forma:

Assim, eu trabalhei bastante tempo no banco, e sinceramente eu estava cansado do mundo de banco, né, de trabalhar em banco, eu estava... cansei, deu o que tinha que dar (N5).

Assim, observa-se que além da demissão e da busca por novas capacitações, a insatisfação com a área de atuação influenciou diretamente os entrevistados N4 e N5 na decisão por realizar uma transição de carreira.

De acordo com Quishida (2007), no estágio da transição de carreira denominado “reavaliação”, em que em vez de se buscar a realização, ocorre o repensar sobre o trabalho/papel/carreira. Este pode ter origem em forças internas, como sentimentos ou necessidades (aborrecimento por falta de desafios, crise pessoal), ou forças externas (trabalho repetitivo, demissão, obsolescência da profissão). Isso pode culminar com a decisão de permanecer ou de mudar a direção da carreira, retornando para o estágio “entrada”.

4.2 ENFRENTAMENTO DO PROCESSO DEMISSSIONAL

O segundo tema definido a partir do *corpus* de dados para se analisar foi: “Enfrentamento do Processo Demissional”.

De acordo com Machado, Hernandes e Moraes (2008), o trabalho é uma variável importante na construção das identidades, tanto em nível social, quanto pessoal. Partindo da proposição que o indivíduo constrói uma representação simbólica de si no trabalho e consequentemente no espaço organizacional, o seu desligamento involuntário do trabalho pode constituir um dilema na sua trajetória profissional.

Assim, para analisar este tema foram criados três subtemas: (1) Acontecimento inesperado; (2) Já estava me preparando para isso; e (3) Processo doloroso, os quais serão analisados a seguir:

1) Acontecimento inesperado.

Conforme o relato do entrevistado N3, a demissão no seu caso foi um acontecimento inesperado que o surpreendeu:

Você não estava esperando aquilo ali, entendeu. Eu vou dar um exemplo bem... meio chato. Se você estiver aqui... você está dirigindo, você... Poxa, o carro perdeu o freio. Você fala “caramba vou bater esse carro”, mas você está preparado para o choque. Então você vai dar um jeito e tal. Agora quando do nada você bate. É o que aconteceu com nós [sic], do nada eu fiquei desempregado (N3).

Já para a entrevistada N4, a demissão também ocorreu de maneira inesperada sem que ela pudesse entender o seu porquê:

Então tanto que quando eu fui demitida, para mim foi difícil entender o porquê, o que que tinha acontecido. Porque eu era uma pessoa chave dentro da empresa, porque trazia ganhos assim de bilhões, de trilhões, entendeu? Então assim... e eu era a única pessoa que sabia mexer no sistema. Então eu não esperava que eles fossem... e assim, o próprio desenvolvimento foi muito caro, gastou-se muito dinheiro, muito dinheiro para desenvolver. E aí assim, né, infelizmente eles não deram o valor, e jogaram todo o investimento deles no lixo. E isso eu demorei muito tempo a digerir. Porque isso tinha acontecido, sendo que era uma peça fundamental para que aquilo ali continuasse acontecendo. E tanto que eu saindo, ninguém assumiu essa parte (N4).

Para Palassi e Silva (2014), o momento da demissão pode acarretar em sentimentos diferentes para cada trabalhador. Assim, enquanto para alguns profissionais a demissão faz com que eles se sintam desvalorizados e não reconhecidos pela empresa, uma vez que o vínculo que os unia foi quebrado, outros passam a ver na demissão a chance de se lançar novamente no mercado de trabalho, procurando, nesse momento, novas e melhores oportunidades. Pelos relatos dos entrevistados N3 e N4, é possível observar que ambos se sentiram frustrados com o acontecido sem, em um primeiro momento, conseguirem absorver a fatalidade desse evento.

2) Já estava me preparando para isso

Conforme relatado pelo entrevistado N1, a demissão de sua última empresa, como jornalista em uma Universidade municipal para fazer a transição para a carreira de professor do Estado, foi um acontecimento que já estava sendo previsto pelo entrevistado:

A terceira [demissão] na Fundação eu já estava preparado, mas aí então... a empresa já estava atrasando salários, e nessa época eu já tinha sido aprovado no Estado, eu estava com dois empregos. Então eu estava... no último ano que eu fui demitido, eu já estava atuando como professor e estava atuando como jornalista, já tinha essas duas, aí... aí quando eu fui demitido a transição já estava acontecendo mesmo eu trabalhando, então ela não me impactou... (N1).

Já no relato do entrevistado N2, o qual trabalhou cinco anos como analista de suporte e fez a transição de carreira para a docência, observa-se que no fim do período que trabalhou como analista de suporte, o entrevistado estava executando atividades aquém de seu potencial na empresa, já prevendo que chegaria o momento de sua demissão e que estava realizando a transição de carreira:

... é basicamente um telemarketing, seriam 6 horas né, e eu não... e eu trabalhava 8 horas, né, eram coisas bem diferentes daquilo que eu fui contratado. Bom, passou o prazo... eu já sabia que... consegui segurar esse tempo, né, mas foi muito desgastante, mentalmente, né, mentalmente desgastante. Passado esse período de um ano, que eu fui chamado no RH eu... e paralelo a isso eu fazia os estágios da licenciatura. Então, assim, ganhava mais prazer de um lado, e menos prazer do outro, me tirou um pouco, e aí eu optei por mudar mesmo, no momento que eu fui desligado... (N2).

Assim, conforme afirmam Palassi e Silva (2014), uma parte dos profissionais demitidos passa a ver na demissão a possibilidade de se lançar novamente no mercado de trabalho, procurando, nesse momento, novas e melhores oportunidades, é possível observar a reação prospectiva dos entrevistados N1 e N2 que, em face de uma eventual demissão, buscaram novas oportunidades para contornar a situação.

3) Processo doloroso

De acordo com o que relata o entrevistado N3, o enfrentamento do processo demissional foi de difícil adequação para ele, após 11 anos de trabalho registrado:

Foi o que eu disse para você. É aquele passarinho preso... que ficou preso... essa tensão foi forçada. Então eu senti dificuldade, né. Então acabou... enferrujado, não tinha... acordava no dia que... eu desempregado, no dia seguinte eu acordava no mesmo horário achando que eu estava indo pro trabalho... Terrível! Não foi fácil (N3).

E já conforme o relatado da entrevistada N4, percebe-se que processo de demissão foi muito dolorido a ponto de se sentir desamparada pelos seus superiores mais próximos:

Ai... foi muito difícil. Foi muito, muito, muito, muito difícil [...] E mesmo aquelas pessoas com quem eu acreditava que iriam me ajudar, né, pessoas assim de alto escalão com quem eu sempre tive o relacionamento dentro da empresa, né, que... Pessoas que até que me contrataram... que me contratou, que acreditava no projeto, é, todas as pessoas elas foram assim cuidando do seu próprio destino, né, e eu percebi que eu fui ficando, que não tinha espaço nem mais para amizade, entendeu. E aí, com isso, eu fiquei muito mal (N4).

Assim, os entrevistados N3 e N4 sofreram psicologicamente com o processo demissional, confirmando o que afirmam Machado, Hernandez e Moraes (2008): como a demissão interrompeu a vivência simbólica que os indivíduos construíram na empresa, com os colegas e, apesar de todos terem consciência da não perenidade dos seus empregos, ela é momentaneamente dolorosa, pois rompe uma ilusão criada pela relação de emprego.

4.3 ESTRATÉGIAS PARA IMPLEMENTAR A TRANSIÇÃO DE CARREIRA

As transições de carreira, na concepção de Ibarra (2009), nem sempre começam da mesma maneira e, enquanto alguns profissionais abandonam suas ocupações antes de ter consciência do que querem para o futuro, outros permanecem no trabalho anterior até que tenham clareza do próximo passo.

Assim, o terceiro tema definido para se analisar foi: “Estratégias para Implementar a Transição de Carreira”. E em relação a este tema, estabeleceu-se os seguintes quatro subtemas: (1) Planejamento por meio de capacitações; (2) Empreender; (3) Utilização do *networking* e (4) Busca por outras alternativas, os quais serão tratados a seguir.

1) Planejamento por meio de capacitações

Quatro dos seis entrevistados afirmaram que realizaram alguma forma de capacitação anterior que os capacitou para implementar a transição de carreira.

O entrevistado N1, que era jornalista e se tornou professor de inglês, afirmou:

... pra me capacitar em jornalismo, eu fui estudar Letras, muitas pessoas resolvem fazer pós-graduação em comunicação, e eu resolvi fazer uma segunda faculdade de Letras, pensando na capacitação do jornalismo e também pensando, em uma possibilidade de trabalhar como professor (N1).

Já a entrevistada N4, que era coordenadora de projetos na área de engenharia e se tornou funcionária pública, destacou:

Então, eu percebi que se eu fizesse uma nova graduação na área de Administração, eu estaria dando uma... ampliando o meu escopo de trabalho, e que era justamente o que eu fazia, mas que eu não tinha o título. Então, eu busquei fazer uma nova graduação, e para trabalhar mais na área administrativa (N4).

E o entrevistado N5, que fez a carreira como gerente de tesouraria em grandes bancos e migrou para a área de alocação de recursos em *family offices*, informou que durante a transição se capacitou fora do país.

E nesse meio tempo... Né, então eu fui para Londres já fazer um curso e fiz lá... fiz o mestrado, e tive matérias já que me ajudaram nessa transição também (N5).

Assim, é possível observar pelo comportamento prospectivo desses profissionais que eles se enquadram nas novas formas de organização das carreiras: carreira proteana e carreira sem fronteiras. De acordo com Silva (2016), na carreira proteana, o indivíduo assume o controle de sua carreira em vez de delegá-la à organização, criando suas próprias oportunidades. Já a carreira sem fronteiras é formada por profissionais que olham para além das fronteiras da organização, seja na busca por aprendizado, seja na formação de *networking*.

2) Empreender

O entrevistado N2, por exemplo, tendo em vista que a carreira de docente na qual estava ingressando oferecia um salário inferior ao que recebia como analista de suporte, resolveu empreender para obter um complemento de renda:

Demitido, né, eu cheguei a ser procurado por um antigo gerente, perguntando se eu tinha... se eu estava procurando alguma coisa, mas eu não procurei nenhum emprego na área, optei por ir para a área de aulas mesmo e como complementação eu... como professor inicialmente ganhava muito pouco, eu comprei uma empresa, um comércio, um pequeno comércio (N2).

O entrevistado N3 que se tornou um empreendedor após ser demitido do jornal onde trabalhava como chefe de departamento, relatou que antes do processo demissional já estava iniciando um planejamento para empreender como um projeto paralelo:

Veja bem, ó. Então, antes disso dentro mesmo da empresa, eu junto com outro colega de chefia lá, nós sempre falávamos sobre estar trabalhando no trabalho ali e fazendo alguma coisa no paralelo aqui fora, né. Fazendo um empreendimento aqui fora. Só que quando nós estávamos projetando isso, veio a demissão. Então quando eu caí no mercado, né... Ele acabou ficando lá. Eu fui para o mercado. Não encontrei no mercado profissional, né, CLT, nada que pudesse me enquadrar. Aí eu comecei a tentar fazer alguma coisa aqui fora, né (N3).

E a entrevistada N6 relata que ficou desamparada após a demissão da empresa em que trabalhou por 26 anos e decidiu, com o marido, empreender no ramo de alimentos:

Nenhuma [estratégia para empreender após a demissão], né, aquilo, me jogaram lá e eu tive que depois... sabe... vamos fazer... vamos montar um negócio, eu e Sérgio, meu marido, vamos montar alguma coisa (N6).

De acordo com Dlouhy e Biemann (2018), mudanças profissionais são provavelmente os pontos de virada mais fortes das carreiras dos indivíduos, uma vez que incluem uma mudança de posição e de empregador. Mudar de ocupação pode reduzir consideravelmente o capital humano, pois o conhecimento e as habilidades adquiridos no emprego anterior muitas vezes não são necessários na nova ocupação. Assim, observa-se que o entrevistado N2 teve uma redução significativa em seu nível financeiro ao mudar de profissão, por isso resolveu empreender para obter um complemento de renda. Já os entrevistados N3 e N6, devido à demissão, optaram pelo empreendedorismo como forma de se restabelecer financeiramente (no caso da entrevistada N6, ainda antes de implementar a transição de carreira).

3) *Networking*

O entrevistado N5 afirmou que suas relações pessoais estabelecidas ao longo da vida contribuíram para que pudesse realizar sua transição de carreira:

É como dizem brincando, quem tem amigo tem tudo, né. Se você pode contar com pessoas que têm alguma proximidade pra conversar com você e te colocar de novo naquela posição, de dar uma visão real, para te falar com sinceridade como as coisas funcionam eventualmente nessa posição que você quer chegar, né, quais são os prós e contras dessa profissão. Não existe... nada é perfeito, né. Qualquer lugar que você vai trabalhar vai ter coisas positivas e negativas. Então na medida em que você tiver acessos para poder ter essas conversas, digamos, esclarecedoras, né, isso é muito bom (N5).

O entrevistado N1 informou que na segunda vez que foi demitido, ainda exercendo a profissão de jornalista, o seu *networking* foi importante para que pudesse continuar atuando na área, mesmo que informalmente:

E na segunda vez que eu fui demitido foi importante, porque eu me senti reconhecido no mercado, pelos profissionais, aí veio o *networking*, as pessoas me ligavam, me chamavam para fazer bicos, para fazer *freelas*, então isso foi muito importante também, esse *networking* durante dois anos que eu transitei, um mês aqui um mês acolá, né, foi muito importante (N1).

Dessa forma, reforça-se o enquadramento desses profissionais como pertencentes às novas configurações das carreiras sem fronteiras, na qual, de acordo com Silva (2016), a pessoa é responsável por sua carreira, o que ocorre com o cultivo de *networks* e com a busca constante de acesso ao conhecimento e a recursos externos.

4) Busca por outras alternativas

A entrevistada N4 relatou que, durante os sete anos em que ficou desempregada, se empenhou em realizar atividades paralelas que lhe trouxessem um complemento de renda até conseguir se reinserir no mercado de trabalho:

Então nesses sete anos que para mim foram, né, uma eternidade, eu usei disso para fazer consultoria em Excel, dar aulas particulares de matemática, tudo assim... física, química, tudo... Mas assim, mas uma forma de bico, né. Não era nada registrado, não tinha nenhuma garantia. Mas era uma forma que eu tinha de ir fazendo alguma coisa enquanto não aparecia o que tinha que ser, né (N4).

O entrevistado N5 também afirmou que teve de exercer outras funções até conseguir se encontrar na área em que decidiu fazer a transição de carreira (alocação de recursos):

Mas não foi numa linha reta, não, tá. Porque logo que eu voltei do mestrado, eu fui fazer outras coisas, trabalhar em *startups*, e fui fazer outras coisas e até o momento

que eu achei esse caminho. Porque uma coisa é você querer fazer determinada coisa, e você achar uma oportunidade exatamente naquele lugar que você quer trabalhar, né. Então, muitas vezes, você tem que ter muita perseverança, né, assim, muita vontade mesmo... e cai, levanta, cai, levanta, né. É um caminho que muitas vezes não é fácil, né. Então não pode desistir (N5).

Observa-se, assim, que da mesma forma que três dos profissionais entrevistados (N2, N3 e N6) decidiram por empreender como forma de obter uma nova renda enquanto realizavam a transição de carreira, os entrevistados N4 e N5 buscaram realizar atividades paralelas durante esse mesmo processo, confirmando a afirmação de Veloso (2012) de que as transições profissionais motivadas por uma demissão impõem a necessidade de adaptação a novas realidades.

4.4 CONSEQUÊNCIAS DO DESEMPREGO

Levando em consideração que o trabalho tem uma grande importância na vida pessoal e social do indivíduo e que qualquer situação de quebra ou afastamento deste pode gerar diversas consequências negativas ou, às vezes, até benéficas para ele, o quarto tema definido para ser analisado através do *corpus* de dados das entrevistas foi: “Consequências do Desemprego”, o qual desmembra-se nos seguintes subtemas: (1) Consequências financeiras; (2) Consequências na saúde mental; (3) Eventuais benefícios.

1. Consequências financeiras

De acordo com Picchio e Ubaldi (2022), sem um emprego no qual confiar, os indivíduos carecem dos meios financeiros necessários para a sua subsistência. É provável que essa carência se traduza em menores possibilidades de consumo, o que pode afetar a sua alimentação ou os seus hábitos rotineiros, levando a um potencial agravamento da sua saúde. Além disso, a ocorrência de desemprego pode reduzir os salários de reserva e depreciar o capital humano.

Quatro dos seis entrevistados relataram terem sofrido consequências financeiras por conta do desemprego. O entrevistado N2 conta que durante o período de transição de carreira, quando havia adquirido um comércio e estava lecionando, teve muitos problemas financeiros:

Então... foi bem turbulento. Primeiro, porque o comércio que eu comprei não era o que tinham vendido, né. Assim... os documentos eram alterados, então não tinha o faturamento que tinham prometido. Era muito menos. O salário do professor também era muito baixo, os dois juntos ainda era (sic) menor do que eu ganhava antes, aí apareceram dívidas... Então, assim foi um momento que a dívida era muito alta, a ponto de eu ter que vender o apartamento que a gente morava pra pagar a dívida, pra ficar com a cabeça tranquila na época. Não... foi um período difícil, porque... com filhos que já tinham uma certa qualidade de vida, né, de... uma natação, ir para uma escola, então essas coisas assim... foi um impacto muito grande nesse período (N2).

De forma semelhante, o entrevistado N3 expõe ter passado por situações degradantes e de ter que se desfazer de bens durante o período de sete anos em que ficou desempregado:

Consequências? Ah, fome, dívida, perda de patrimônio, entendeu? Nesse período todinho de mudança, você... eu tive que me desfazer de bens que eu tinha guardado, né, que eu tinha adquirido. Eu tive que vender para pagar dívida... que é quando o projeto não está dando certo, você começa a vender o que você tem (N3).

Já o entrevistado N5 declara que a ajuda financeira da esposa foi fundamental para que ele não perdesse o seu controle financeiro durante o desemprego:

É. Bom não foi, né. Porque você tem só saída, né. Então eu investia meu dinheiro, tudo o mais, então... o que ajudou é eu ter uma esposa que tem posses, né. Senão eu ia estar numa situação mais complicada. Né, porque eu já tinha gastado muito dinheiro no mestrado, não só do valor do mestrado, mas também para morar lá em Londres, né. Então é... foi isso (N5).

Assim, os entrevistados confirmam que uma das primeiras e mais drásticas consequências da demissão e do desemprego é a situação financeira desses profissionais e que, caso não tenham se preparado antecipadamente para enfrentarem essa situação, podem ter graves prejuízos financeiros para si e para suas famílias.

2. Consequências na saúde mental

Barros e Oliveira (2009) afirmam que, além dos problemas financeiros e sociais, o desemprego afeta o bem-estar físico e psicológico, levando a diversos problemas, como depressão, insatisfação com a vida e até transtornos mentais leves.

Assim, quase a totalidade dos entrevistados (cinco dos seis) afirmaram ter tido algum problema de saúde mental em decorrência da demissão e do desemprego.

O entrevistado N3 afirmou que durante este período desenvolveu a síndrome do pânico:

Opa! Tive [problemas psicológicos] ... cheguei a um ponto... quando já estava começando a estabilizar, eu fui aguentando firme... aguentei, aguentei... quando eu comecei a estabilizar, né, quando eu comecei estabilizar, aí eu já estava mais equilibrado, e tal, foi aí que o corpo falou assim, agora eu vou pegar você. Aí eu tive a primeira síndrome do pânico. Opa. Tive síndrome do pânico. Não entrei em depressão, não, mas eu fiquei num ponto que nem vontade de comer eu queria. Não, porque assim, ó... às vezes, a reação... eu estudei muito isso também... a reação... o emocional seu fica em frangalhos... (N3).

Já a entrevistada N4 expôs que entrou em um processo de depressão após ter saído da segunda empresa em que trabalhou como coordenadora de projetos e não conseguir aceitar nem acreditar no que havia acontecido:

Ai... foi muito difícil [o processo de demissão]. Foi muito, muito, muito, muito difícil. Eu entrei num processo de depressão, sabe, porque eu não aceitava, porque eu não acreditava (N4).

E o entrevistado N5 afirmou que o ano de 2020 quando esteve desempregado foi muito difícil para ele e uma das consequências foi a depressão, a qual conseguiu superar apenas por meio de tratamento, esporte e persistindo em executar atividades:

É... medicado, melhorando... fazendo coisas que fazem bem pra gente, fazendo medicação, ficando com a família, fazendo esporte, superimportante não se deixar... mesmo que você esteja lá embaixo, *down*, fazer uma força pra sair de casa, fazer um esporte e tudo o mais. Você ficar em casa, ficar na cama, você afunda. Então é tudo isso, né, força de vontade, é tudo isso, e vencer vaidade, saber que você vai começar... vai ter que eventualmente começar de baixo de novo, tudo isso, né (N5).

As evidências mostram que o desemprego prolongado tem consequências adversas, além das perdas de renda e de consumo por ficar desempregado (Dhingra; Kondirolli, 2022). A perda do emprego é um evento potencialmente estressante, que está associado à deterioração do estado mental e a maioria das pessoas percorre após o seguinte ciclo associado a qualquer perda: negação, raiva, frustração e eventualmente aceitação, mas muitos fatores de estresse passam por filtros individuais que levam a reações de amplificação ou redução, dependendo de como são valorizados e avaliados pelo indivíduo (Melinda; Cristian, 2013). Assim, confirmou-se o que foi extraído da literatura na experiência da maioria dos entrevistados, os quais tiveram problemas de saúde mental decorrentes do desemprego.

3. Eventuais benefícios

De acordo com Bloch (2015), muitas pessoas que já foram demitidas em algum momento da carreira, ao olhar com maior distanciamento, admitem que essa ruptura lhes trouxe grandes benefícios para a vida profissional, tanto no que diz respeito ao aprendizado pela perda do emprego, como em relação às oportunidades que surgiram depois.

Dessa forma, observa-se que os entrevistados N2 e N6, respectivamente, atestam que a demissão foi o “empurrão” necessário para eles saírem da “zona de conforto” e arriscarem realizar a transição de carreira:

Positivo [aspecto positivo com a demissão] foi isso que eu fui... eu estou onde eu quero estar: Entendeu? Talvez eu nunca ia descobrir isso. Se isso não tivesse acontecido, eu não ia... é, é... eu não sei se eu teria... por mais que eu quisesse, assim, a diferença era muito grande. Eu acredito até que... e as possibilidades também. Carreira no mundo corporativo, em algumas áreas assim, não tem como comparar, né (N2).

Teve [aspecto positivo com a demissão]. Para mim, quando ele me demitiu, deu aquele abraço de... ele me empurrou para uma coisa que se eu não tivesse feito... se não tivesse acontecido essa demissão, eu ia estar ainda fazendo aquele mesmo trabalho que não era ruim, que eu ainda estava ganhando bem, mas você tem que fazer uma mudança, né, é muito tempo. Então para mim, foi um momento... foi positivo para mim (N6).

Já os entrevistados N4 e N5, respectivamente, destacam que o desemprego trouxe como consequência positiva a possibilidade de se aproximar mais de suas famílias e da criação dos filhos:

Mas teve outras vantagens que não são financeiras que tiveram no meio desse caminho. Outras aprendizagens, é, um momento muito próximo como a minha filha enquanto ela era pequena, e que traz resultados hoje, assim, que não são medidos em dinheiro, entendeu. É vínculo, é amizade, confiança que eu não teria se eu estivesse trabalhando como eu trabalhava antes. Então eu vejo como um ganho, entendeu. Mas tem as perdas, tem as perdas financeiras, as perdas emocionais, né (N4).

Mas eu tive a oportunidade de ficar muito próximo do meu primeiro filho, e durante um bom tempo com meu segundo filho também, pelo fato de eu também estar fora do mercado de trabalho (N5).

Assim, ao passo que geralmente a demissão e o desemprego são vistos somente como prejudiciais para o indivíduo, no caso dos entrevistados N2 e N6, a demissão foi o estímulo necessário para saírem da “zona de conforto” e buscarem a transição de carreira e, para os entrevistados N4 e N5, a demissão, seguida do desemprego, produziu como benefício a possibilidade de se aproximarem mais de suas famílias e, em especial, da criação de seus filhos.

4.5 FATORES DA CONJUNTURA QUE CONTRIBUÍRAM PARA A DEMISSÃO E O DESEMPREGO

Outro tema definido para se analisar de acordo com o *corpus* de dados foi: “Fatores da conjuntura que contribuíram para a demissão e o desemprego. De acordo com Gremaud, Vasconcellos e Toneto Junior (2002), o desemprego pode ocorrer de várias formas: conjuntural, friccional, estrutural e por avanços tecnológicos.

Assim, tendo em vista que a maioria dos entrevistados afirmou ter consciência de que as demissões que enfrentaram não se trataram de fenômenos isolados, mas estiveram relacionados a eventos externos, desmembrou-se este tema em três subtemas, que serão

analisados a seguir: (1) Crises financeiras; (2) Mudanças estruturais; e (3) Mudanças tecnológicas.

1. Crises financeiras

De maneira significativa, quatro dos seis entrevistados afirmaram que as demissões pelas quais passaram foram relacionadas a crises financeiras enfrentadas pelo país nos respectivos momentos.

O entrevistado N1 descreve que a crise financeira internacional que se iniciou em 2008 teve impactos significados na instituição de ensino superior onde trabalhava como jornalista:

Eu acho que, politicamente falando eu acho que o Brasil passou por uma situação difícil nos anos de 2000... depois da queda da bolsa de valores do mercado americano, europeu em 2008, que só foi repercutir no Brasil, até que o Lula falou que era uma marolinha, né, e repercutiu negativamente anos mais tarde, né, e isso impactou a Fundação, a empresa onde eu atuava, que de 15.000 alunos, ela chegou a ter 4.000 alunos, né. Então o impacto foi muito grande, e por isso que... por isso que veio essa demissão. Caso contrário, talvez, estaria até hoje lá (N1).

A entrevistada N4, por sua vez, relata que a crise de 2015 ocasionou a demissão em massa da empresa de alimentos na qual trabalhava, destacando que não foi um evento isolado por uma eventual incompetência sua:

Na época estava tendo uma... aquela crise de 2015, aquela crise financeira que teve. Então o meu caso, ele não foi um caso isolado. Nem na empresa que foram demitidas várias e várias pessoas, assim, dezenas de pessoas foram demitidas, especialmente aquelas que tinham os salários mais altos, que era o meu caso. Então eu fui demitida numa leva, né. E isso... olhando para dentro, né. Dentro da empresa, mas se você olhasse para fora da empresa, foi um ano em que muitas pessoas estavam sendo demitidas por conta da crise de 2015. Então o dólar estava muito alto, né, na verdade não que hoje esteja baixo, né, mas ele tinha subido, assim abruptamente, o que afetou muito as empresas. E a empresa que eu trabalhava... eu trabalhava bastante com dólar, né. Então, foi uma coisa assim que em termos de... externo... de crises, né, que impactou bastante para ter acontecido isso, né. É... Não foi um... Não considero que assim “ah, você é incompetente...” sabe, nada disso, né. Eu acho que eles tiveram que passar a faca mesmo, porque era para sobreviver, né. Era eles ou, né... E eles tinham que olhar para eles, né. E olharam. E está tudo certo (N4).

Já o entrevistado N5 expõe que nos dois momentos em que foi demitido o país estava passando por crises financeiras (2001 e 2015):

2001 era o primeiro governo Lula, né. Foi superdifícil, tudo, ninguém sabia o que ia acontecer, o mercado virou do avesso, né, economia... No outro caso, era o segundo mandato da Dilma, né... a gente estava em recessão, o país, né, assim, diminuindo mesmo, economia diminuindo, em recessão, né, PIB diminuindo, tudo. E com isso muitas demissões, né, porque assim, todos os setores vão readequar tamanho, e tudo

mais. Então, é... isso é difícil, né, você procurar emprego num momento desses, grandes empresas em dificuldades. Então a conjuntura macroeconômica, política e macroeconômica, com certeza, elas podem te ajudar ou te prejudicar, dependendo do momento em que você está, do ciclo (N5).

Assim, conforme relatado pelos entrevistados N1, N4 e N5, suas demissões e períodos de desemprego estiveram relacionados a crises financeiras nacionais e internacionais que ocorreram durante os respectivos períodos, se enquadrando na forma de desemprego classificada por Gremaud, Vasconcellos e Toneto Junior (2002), como desemprego conjuntural, o qual advém de condições recessivas na economia, ou seja, quando há uma diminuição na atividade econômica, costuma existir uma diminuição da demanda por trabalho por parte dos empresários, ocasionando o desemprego.

2. Mudanças estruturais

Já o entrevistado N2 afirma que sua demissão do cargo de analista de suporte de uma indústria química ocorreu por conta da política em voga naquele momento, na qual diversos setores que não eram áreas-fins da empresa foram reduzidos para serem terceirizados:

Era a política da terceirização, né. A política de várias áreas... Inclusive eu estava conversando com colegas que são ainda do mundo corporativo, e não foi só a área de informática que sofreu com isso. A política da terceirização era uma coisa da época, né... É interessante que terceirizar não significa economizar... a empresa economizar... Então, as vezes ela gasta mais pagando para uma terceirizada do que ela mesma gerindo a parte da... mas ela... bom, mas ela focar, né... É uma política econômica de época, uma linha de pensamento de época que terceirizar... acho que foi o fundamental, né. Então, houve uma desvalorização de várias áreas por conta disso (N2).

E, de acordo com Gremaud, Vasconcellos e Toneto Junior (2002), essa forma de desemprego é chamada de desemprego estrutural, o qual é decorrente de mudanças estruturais em certos setores da economia, que eliminam empregos, sem que haja, ao mesmo tempo, a criação de novos empregos em outros setores.

3. Mudanças tecnológicas

Por sua vez, a entrevistada N6 afirma que o jornal em que trabalhava faliu por não conseguir acompanhar as evoluções tecnológicas que estavam ocorrendo no período por conta da difusão da internet:

Olha, em 2016, eu fui demitida. Então anterior a isso, uns dois anos, a gente viu uma mudança muito rápida e derrubando os jornais... a imprensa escrita. Porque nós trabalhávamos naquela empresa... o jornal... né para folhear... e os idosos estavam...

que gostavam de ler, não tinha tanto mais. A juventude já estava toda na internet. Eu acredito que os jornais, eles não acompanharam essa evolução aí na internet, e tentaram se adaptar, principalmente o jornal em que eu trabalhei. Eles não fizeram esforço nenhum, né, ou não tinham conhecimento, não buscaram um profissional para ajudar eles nessa mudança. Eu acho que a internet derrubou... acabou com alguns jornais. E esse que eu trabalhei, com certeza. Eles não se prepararam, né (N6).

Já essa forma de desemprego, denominada por Gremaud, Vasconcellos e Toneto Junior (2002), como desemprego tecnológico, é provocado pela incorporação maciça de novas tecnologias na sociedade, substituindo postos de trabalho. (Valle, 2023). Assim, no caso da entrevistada N6, sua demissão relacionou-se à falência da empresa jornalística em que trabalhava, uma vez que a organização não conseguiu acompanhar as inovações tecnológicas que estavam em curso, sobretudo, a disseminação da internet, inviabilizando o formato do negócio (de jornais impressos).

4.6 DIVERSOS

De acordo com Braun e Clarke (2006), durante a fase da busca por temas em uma Análise Temática, pode-se ter um conjunto de códigos que parece não pertencer a lugar nenhum, e é cabível criar um “tema” chamado “diversos”, que não parece se encaixar em seus temas principais. No caso deste trabalho, houve questionamentos feitos aos entrevistados, cujas respostas e comentários não se enquadraram em nenhum dos cinco primeiros temas elaborados.

Dessa forma, criou-se o tema: “Diversos”, que se desmembrou nos seguintes subtemas, analisados a seguir: (1) Escolheria outra área de formação; (2) Obtive sucesso com a transição; e (3) Aconselho fazer a transição de carreira.

1. Escolheria outra área de formação

Conforme destacam Masdonati, Frésard e Parmentier (2022), em geral, trabalhadores que decidem mudar de carreira voluntariamente buscam uma melhoria em sua vida profissional (por exemplo, satisfação no trabalho) ou pessoal (por exemplo, equilíbrio entre vida profissional e pessoal).

Dessa forma, tentou-se indagar dos entrevistados se fariam, caso pudessem voltar atrás, algo diferente em suas trajetórias profissionais e três dos seis entrevistados afirmaram que, se pudessem, teriam feito outra formação acadêmica para trabalharem em outra área ou então na área em que posteriormente fizeram a transição de carreira.

O entrevistado N2 afirmou que se pudesse voltar atrás teria seguido todos os passos, desde o começo de sua formação, para se tornar professor:

É, eu tive oportunidade de ir para essa área [SAP], do ponto de vista econômico seria melhor, mas se eu tivesse que mudar, teria mudado lá atrás, teria feito a licenciatura, mestrado, doutorado. Tudo na sequência, teria investido nisso, teria deixado de ganhar... teria ganhado menos no começo, mas teria uma realização profissional. (N2).

Já a entrevistada N4 expôs que se pudesse mudar alguma coisa, teria escolhido outra área de formação e que provavelmente não faria o Doutorado:

O que eu mudaria, né, porque se eu pudesse mudar alguma coisa que dependesse de mim mudar, naquela época, eu teria passado para medicina, né. É uma coisa que eu teria feito. Agora em relação à engenharia mesmo, eu não faria nada diferente. Porque... talvez eu não fizesse o doutorado. Não quero te desestimular, mas o fato de eu ter doutorado, às vezes, eu vejo que tenha me prejudicado conseguir um outro emprego depois dessa demissão. Porque as pessoas consideravam que o meu perfil era capacitado demais, né, então eu omitia que eu tinha doutorado, porque isso afastava as pessoas, achavam que aquilo ali estava exagerado... (N4).

E o entrevistado N5, de forma semelhante, também afirmou que, se pudesse, teria escolhido outra área de formação e este é um dos poucos arrependimentos que tem:

Eu quando eu fiz a faculdade, eu entrei em administração e engenharia. Se eu pudesse voltar atrás, eu teria feito engenharia. Isso é uma das únicas, talvez, é... digamos, coisas como é que se diz? *Regrets?* (N5).

Dessa forma, mesmo tendo realizado a transição de carreira almejada, três dos seis entrevistados afirmaram que se pudessem voltar no tempo, teriam se formado em outra área acadêmica, o que reforça a importância de fazer escolhas assertivas, sobretudo, no que se refere à carreira que se pretende seguir. Segundo Anderson, Tonato e Tavares (2019), como a carreira exerce um papel importante na vida das pessoas, os profissionais devem refletir sobre o papel que desejam desempenhar, fazendo escolhas baseadas em seus valores, crenças e interesses pessoais, principalmente quando optam por uma transição profissional.

2. Obtive sucesso com a transição

Os seis entrevistados afirmaram que a decisão de mudar de carreira após a demissão foi positiva e que se sentem satisfeitos com a mudança implementada.

A entrevistada N4 declara estar realizada com a transição efetuada:

Mas eu estou muito feliz com o que eu estou fazendo, entendeu? Então assim, para mim aqui é uma realização, apesar de não ter nada a ver com o que eu desenvolvi durante o meu mestrado, meu doutorado, foi realmente uma transição de carreira, né, assim, deixar para trás mesmo tudo que foi investido, vamos dizer assim, né, nesse tempo todo (N4).

O entrevistado N3 relata que teve um longo caminho que foi percorrido desde a demissão e até conseguir obter sucesso como empreendedor:

Eu tentei buffet, não deu. Na verdade, eu não abri um buffet, na verdade, eu ia é abastecer com salgadinhos, com... Não tinha nada a ver com a minha área! Nada, sério. Mas vamos tentar. Aí, não deu. Aí, tentamos outras coisas. Como... tentamos na área até de assessoria de mão de obra de eventos. Também não deu, entendeu. Então foram caminhos que você foi... foi caminhando até chegar aonde eu estou hoje, né. Mas aí foi também depois de algum tempo, um período bem grande para chegar aonde eu estou hoje (N3).

Já entrevista N6 afirma estar satisfeita com a mudança para a profissão de corretora de imóveis, na qual, administrando o tempo, consegue ter mais tempo para si e para a família e que não pretende mais voltar a empreender:

E aí já não me interessou mais [o empreendimento numa lanchonete]. Porque aí eu entendi que eu encontrei o que eu queria. Ah, Denise, mas não é de sol a sol? Domingo a domingo? Mas eu consegui logo depois, eu consegui entrar numa empresa que me abriu os olhos e consegui fazer... ser autônoma mesmo, eu estou dentro de um projeto, mas eu faço meu tempo, eu faço minhas vendas, busco minha... como fala assim... minha meta, eu preparo minha meta, e sou eu, não tenho que depender de ninguém. E, assim, eu tenho que saber dividir tudo. Eu tenho que saber que eu tenho filho, tenho marido, porque eu trabalho. Não posso trabalhar de sol a sol, de domingo a domingo, isso não é o ideal. Então, eu faço todo meu tempo bonitinho. Inclusive hoje era para eu estar no stand, mas eu consigo tirar meu tempo para fazer as minhas coisas que eu vou precisar. Então, eu acho que foi o ideal para mim naquele momento foi isso. Então por esse motivo eu falei que não volto mais para lanchonete (N6).

Assim, observar-se que no caso dos seis entrevistados, embora todos eles tivessem realizado uma transição de carreira após uma demissão involuntária, o que poderia indicar uma perda de controle sobre suas carreiras e levar a situações de incerteza e diminuição da satisfação no trabalho e na vida (Masdonati; Frésard; Parmentier, 2022), esses profissionais conseguiram realizar de maneira bem-sucedida a, por muitos almejada, transição de carreira.

3. Aconselho fazer a transição de carreira

Concluindo as entrevistas, três dos seis entrevistados destacaram a importância para as pessoas em realizar uma transição de carreira.

O entrevistado N3 afirmou que, a exemplo de sua trajetória, incentiva as pessoas que pretendem empreender em não desistirem:

Então, eu diria para você o seguinte. É o que eu sempre falo, hoje eu abro empresa para vários clientes. Além de abrir empresa, eu dou esse suporte, aspas, psicológico

para eles, né, profissionalmente falando, e sempre digo para eles “não desiste que a maioria das empresas hoje no Brasil, elas são abertas e morrem em um ano.” Em um ano as empresas... ah, aquela empolgação, você abre uma loja, você põe placa, todo mundo quer ter uma empresa, “ah, eu quero ter...”, mas a maioria, ela vai, abre e fecha. As que sobrevivem, o segundo ano, o terceiro ano, elas têm tendência de prosperar. É o que eu passo para eles. Foi a mesma coisa do meu trabalho (N3).

O entrevistado N5 aconselhou quem pretende fazer uma transição de carreira a não desistir diante dos obstáculos e que os resultados são colhidos no momento certo:

Eu acho que se eu... deixar uma mensagem positiva, talvez, que é para as pessoas não desistirem, né, apesar das dificuldades, e apesar de muitas vezes você ser bombardeado com, né, com mensagens negativas, assim, é você não desistir, né. Decidir fazer uma mudança, acreditar, né, passar os obstáculos, e acreditar em você, acreditar que vai dar certo, e uma hora dá. O que acontece é que uma hora demora mais que você imaginava, mas é seguir em frente (N5).

Finalmente, a entrevistada N6 ressalta a importância em realizar a transição de carreira e que, se pudesse, teria realizado antes:

Que tem que fazer! [A transição de carreira]. Que é importante. É importante a gente fazer esse movimento. Eu não sou exemplo no sentido de ficar 26 anos dentro de uma empresa. Eu não sou aquele exemplo. Mas no momento que foi obrigado a fazer, eu vi que, poxa vida, poderia ter feito antes, né. Mas é isso (N6).

Assim, uma vez contentados com a transição que implementaram, os profissionais N3, N5 e N6 deixaram mensagens encorajadoras para quem, da mesma forma, pretende realizar uma transição de carreira, mesmo que o percurso seja repleto de obstáculos e desafios a serem superados.

4.7 DISCUSSÃO

Os seis temas identificados mediante o *corpus* de dados da pesquisa e apresentados ao longo desse capítulo foram:

- 1) Motivos para realizar uma transição de carreira;
- 2) Enfrentamento do processo demissional;
- 3) Estratégias para implementar a transição de carreira;
- 4) Consequências do desemprego;
- 5) Fatores da conjuntura que contribuíram para a demissão e o desemprego;
- 6) Diversos.

Em relação ao primeiro tema: “motivos para realizar uma transição de carreira”, por meio do qual se tentou compreender por parte dos entrevistados quais foram os principais fatores que os levaram à transição de carreira, observou-se que a demissão foi o principal motivador, uma vez que os incentivou a deixarem suas “zonas de conforto” e se arriscarem no processo da transição de carreira.

Outro motivador, citado por dois dos seis entrevistados, foi a insatisfação com a área em que estavam atuando, o que fez com que esses profissionais aumentassem ainda mais a vontade por realizar uma transição de carreira.

No entanto, também foi possível observar que quatro dos seis entrevistados também se adiantaram em relação a uma possível demissão, para que em algum momento pudessem realizar as transições, investindo em novas capacitações acadêmicas. Assim, três deles fizeram novas graduações na área que pretendiam ingressar e um fez uma pós-graduação em Londres também voltada para sua nova área.

Em relação ao segundo tema: “enfrentamento do processo demissional”, observou-se que, para metade dos entrevistados, o processo de demissão foi muito doloroso ou então que foram “pegos de surpresa” com a medida e apenas dois deles afirmaram já estar, de alguma forma, se preparando para essa situação. E isso reforça a dificuldade encontrada no mercado de trabalho, pela qual muitos profissionais quando são demitidos de forma abrupta das organizações passam por momentos difíceis em suas trajetórias profissionais, sem saberem como reagir até conseguirem uma realocação na mesma área ou em uma nova função.

Analisando o terceiro tema: “estratégias para implementar a transição de carreira”, observa-se que o empreendedorismo e a realização de atividades paralelas, muitas vezes, sem registro, foram as principais formas encontradas pelos entrevistados após terem sido demitidos para se restabelecerem no mercado de trabalho ou, em muitos casos, como complemento de renda, enquanto procuravam iniciar na nova carreira pretendida.

Como afirmam Dlouhy e Biemann (2018), mudar de ocupação pode reduzir consideravelmente o capital humano, pois o conhecimento e as habilidades adquiridos no emprego anterior muitas vezes não são necessários na nova ocupação. Além disso, observou-se que a maioria dos entrevistados aceitou iniciar uma nova carreira, na qual, a princípio, teriam menos retorno financeiro, porém mais realização, como a docência e a carreira pública.

Outra estratégia bastante usual na atualidade e que foi utilizada por dois dos seis entrevistados para implementar a transição de carreira foi recorrer às suas redes de contato para que conseguissem um auxílio após a demissão. Isso ocorreu com um dos entrevistados que buscou sua network para auxiliá-lo a entender o funcionamento da área que pretendia ingressar

e entender como ingressar nela. Já outro entrevistado recorreu a sua network durante um dos períodos que ficou desempregado para conseguir fazer freelas, a fim de não ficar parado durante esse período.

O quarto tema elaborado foi: “consequências do desemprego”, mediante o qual observou-se que, primeiramente, o desemprego acarretou consequências financeiras para os entrevistados. Quatro dos seis entrevistados relataram terem sofrido consequências financeiras por conta do desemprego, chegando a extremos como passar fome, aumento de dívidas ou ter que se desfazer de bens como a venda de um apartamento.

Um outra consequência comum relatada, muito disseminada por psicólogos e profissionais da área da saúde, foi problemas com a saúde mental dos entrevistados. Quase a totalidade dos entrevistados (cinco dos seis) afirmaram ter tido algum problema de saúde mental em decorrência da demissão e do desemprego, como depressão (em quatro dos entrevistados) e síndrome do pânico (em um deles).

Por outro lado, dois dos seis entrevistados afirmaram que o desemprego trouxe como benefício a possibilidade de se aproximarem mais de suas famílias e, sobretudo, da criação de seus filhos.

O quinto tema definido foi: “fatores da conjuntura que contribuíram para a demissão e o desemprego”. Assim, três dos entrevistados afirmaram terem sido demitidos e ficarem desempregados por conta das crises financeiras que o país passou nos anos de 2000, 2008 e 2015, ou seja, nesses períodos houve uma diminuição na atividade econômica, diminuindo a demanda por trabalho e levando às demissões e ao desemprego. Esses profissionais sentiram-se incluídos nesse processo, afirmando que a demissão não foi um evento isolado, ocasionado por incompetência profissional, mas como consequência da recessão que estavam vivenciando.

Além disso, para um dos entrevistados, a demissão esteve relacionada com uma mudança estrutural na organização em que trabalhava, a qual terceirizou diversas áreas internas, dentre as quais a que o entrevistado trabalhava (informática).

E para um dos entrevistados, também, a demissão relacionou-se com a falência da empresa jornalística em que trabalhava, uma vez que a organização não conseguiu acompanhar as inovações tecnológicas que estavam em curso, sobretudo, a disseminação da internet, inviabilizando o formato do negócio da empresa (jornais impressos).

Finalmente, o último tema definido na estrutura temática para se analisar foi: “diversos”, o qual foi classificado dessa forma, uma vez que os códigos criados não pertenciam a nenhum dos outros temas definidos anteriormente. Dentre os subtemas criados nesse tema, destacou-se o seguinte: “obtive sucesso com a transição”.

Foi possível observar que os seis entrevistados que decidiram após uma demissão e um período de desemprego implementar uma transição de carreira, passaram por diversas etapas, como preparação mediante novas capacitações, empreendedorismo, realização de atividades sem registros (“bicos”), auxílio de suas redes de contato, problemas com a saúde mental, etc., para, finalmente, conseguirem obter sucesso com a mudança implementada.

Assim, os seis entrevistados afirmaram que a decisão de mudar de carreira após a demissão foi positiva e que estão satisfeitos com a mudança implementada, demonstrando a importância de profissionais de diferentes perfis, quando têm o desejo de implementar uma transição de carreira, buscarem de fato concretizar esse objetivo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisando como a demissão interrompeu a vivência simbólica que os indivíduos construíram na empresa e com os colegas, ela é momentaneamente dolorosa, rompendo uma ilusão criada pela relação de emprego. No entanto, enquanto para alguns profissionais a demissão faz com que eles se sintam desvalorizados e não reconhecidos pela empresa, uma vez que o vínculo que os unia foi quebrado, outros passam a ver na demissão a oportunidade de se lançar novamente no mercado de trabalho, procurando, nesse momento, novas e melhores possibilidades. Assim, muitas pessoas que já foram demitidas em algum momento da carreira, ao olhar, com maior distanciamento, admitem que essa ruptura lhes trouxe grandes benefícios para a vida profissional, tanto no que diz respeito ao aprendizado pela perda do emprego como em relação às oportunidades que surgiram depois.

Além disso, a demissão é sempre seguida por um período, quer seja ele curto ou prolongado, de desemprego e, sobretudo, quando ele é mais prolongado, traz diversas consequências adversas para o indivíduo, como conflitos no relacionamento familiar e social do indivíduo, sentimento de frustração e insatisfação com a vida, depressão, isolamento social, dentre outras; além das perdas de renda e consumo por ficar desempregado.

Assim, nessa dissertação de mestrado, buscou-se estudar como diferentes profissionais conseguiram, depois de enfrentar um processo demissional e também um período de desemprego, realizar uma transição de carreira. O objetivo geral foi analisar os desafios pelos quais passaram diferentes profissionais que fizeram uma transição de carreira depois de uma demissão e um período de desemprego. E os objetivos específicos foram: i) analisar trajetórias de profissionais que se transformaram após um processo demissional e um período de desemprego e ii) compreender como trabalhadores de diferentes perfis que foram demitidos enfrentaram a perda causada pela demissão, seguida por um período de desemprego até se reencontrarem no mercado de trabalho.

Para alcançar esses objetivos, foram selecionados seis profissionais, que se adequassem estritamente ao perfil da pesquisa, para participarem de uma pesquisa qualitativa com entrevistas semiestruturadas em profundidade. Os critérios para seleção desses seis profissionais foram que tivessem realizado uma transição de carreira há pelo menos um ano após uma demissão involuntária e que fosse seguida por um período de desemprego.

Após o término e a transcrição das seis entrevistas em profundidade, realizou-se a leitura dos dados de forma ativa, buscando significados e padrões no corpus de dados obtidos. A

codificação foi realizada manualmente, identificando-se aspectos interessantes nos itens de dados que puderam formar a base de padrões repetitivos (temas) em todo o conjunto de dados.

Assim, criou-se uma estrutura temática, na qual se procurou refletir, por meio dos temas e subtemas, os significados evidentes no conjunto de dados como um todo. Mediante a análise de cada tema e subtema foi possível analisar como as diferentes temáticas conversavam entre si, quais foram os padrões encontrados nas respostas e como se correlacionaram entre si. A pesquisa conseguiu gerar insights significativos e rigorosos sobre o fenômeno estudado.

Depreendeu-se diversas temáticas provenientes da teoria tratada nessa dissertação sobre demissão, desemprego e transição de carreira e foi possível responder à pergunta que norteou esse projeto: como profissionais de diferentes perfis realizaram uma mudança de carreira depois de uma demissão involuntária e um período de desemprego?

Assim, analisou-se que os seis entrevistados que decidiram após uma demissão e um período de desemprego, implementar uma transição de carreira, passaram por diversas etapas como preparação mediante novas capacitações, empreendedorismo, realização de atividades sem registro, auxílio de suas redes de contato, problemas com a saúde mental, dentre outros, para finalmente conseguirem obter sucesso com a transição de carreira.

Foi possível observar também o quanto esses profissionais estão relacionados com os novos perfis de carreira do século XXI, a saber, a carreira proteana e a carreira sem fronteiras.

Espera-se que, a partir dos resultados obtidos, esse estudo possa contribuir para a literatura acadêmica, na qual, sobretudo o tema da demissão é pouco estudado, diferentemente de outros temas da área de Recursos Humanos, como recrutamento, desenvolvimento ou remuneração. Além disso, almeja-se suprir uma lacuna na literatura da Gestão de Pessoas, na qual há poucos trabalhos que abordem conjuntamente os temas: demissão, desemprego e transição de carreira. E pretende-se contribuir também para as discussões no meio profissional, no qual o tema da demissão é visto como tabu e necessita ser mais trabalhado pelos gestores de Recursos Humanos na maioria das organizações, independentemente de seu porte.

Como limitações desse trabalho, destaca-se que o número de entrevistados poderia ser um pouco maior para encorpar mais os dados da pesquisa até, de fato, alcançar a saturação teórica, na qual a coleta de novos dados não alteraria a compreensão do fenômeno estudado. Justifica-se, no entanto, que a quantidade de seis participantes ocorreu pela dificuldade em encontrar profissionais que se adequassem estritamente ao perfil buscado na pesquisa e pelo curto espaço de tempo disponível para que o mestrando pudesse desenvolver a dissertação dentre dos prazos do curso.

E a outra limitação do trabalho refere-se à atualização da bibliografia da base teórica. O autor tentou, além da citação de obras clássicas sobre os temas, inserir artigos científicos mais recentes, porém haveria espaço para que o número de artigos científicos publicados nos últimos três há cinco anos pudessem ser mais citados ao longo da dissertação, cuja inserção deveria ter sido realizada desde o início da elaboração desta dissertação.

Finalmente, como possibilidade de futuras pesquisas a respeito deste tema, sugere-se mediante os dados extraídos da pesquisa qualitativa que poderiam ser desenvolvidos trabalhos na mesma linha, porém que abordassem a questão da demissão e do desemprego com o empreendedorismo – o qual foi muito evidenciado nas falas dos participantes – e outros que abordassem mais a fundo um dos dois aspectos: a trajetória de busca por emprego de profissionais que foram demitidos (formas de recolocação, melhores estratégias, perfis com maior facilidade para conseguir recolocação, entre outros) e a temática da demissão (como ela ocorreu, como o indivíduo se sentiu, as dificuldades que foram criadas, como abalou sua autoestima e sua segurança, entre outros) para alertar as empresas na forma como demitem.

REFERÊNCIAS

- ALLEN, M. Davos discute futuro da indústria 4.0. Fórum Econômico de Davos. **Swissinfo**, Berna (Suíça), 20 jan. 2016. Disponível em: <<https://www.swissinfo.ch/por/f%C3%B3rum-econ%C3%B4mico-mundial-davos-discute-futuro-da-ind%C3%A9ria-4.0/41902546>>. Acesso em: 25 ago. 2024.
- ANDERSON, M. L.; GOODMAN, J.; SCHLOSSBERG, N. K. **Counseling adults in transition: linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world**. New York: Springer Publishing Company, 2012.
- ANDERSON, M. M. M.; TONATO, R. M.; TAVARES, L. M. Transição de Carreira: Mudança Profissional a Partir dos 40 Anos. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 1, 2019.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2006.
- ARGOLO, J. C. T.; ARAÚJO, M. A. D. O impacto do desemprego sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores da cidade de Natal. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, p. 161-182, 2004.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3 ed. Lisboa: Edições 70, 2006.
- BARROS, C. A.; OLIVEIRA, T. L. Saúde Mental de Trabalhadores Desempregados. **Revista Psicologia Organizacional do Trabalho**, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 86-107, jun. 2009.
- BARUCH, Y. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. **Career Development International**, v. 9, n. 1, 2004.
- BITENCOURT, B. M.; GALLONS, S.; BATISTA, M. K.; PICCININI, V. C. Para além do Tempo de Emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**. v. 13, n. 31, p. 30-57, set./dez., 2011.
- BLOCH, V. Crescendo na tempestade: crise e transição de carreira. **GV-EXECUTIVO**, v. 14, n. 2, p. 52-55, 2015.
- BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative research in psychology**, v. 3, n. 2, p. 77-101, 2006.
- BROOKS, J. *et al.* The utility of template analysis in qualitative psychology research. **Qualitative research in psychology**, v. 12, n. 2, p. 202-222, 2015.
- CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de Administração de Empresa**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 65-75, nov./dez. 1995.
- CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais**. Petrópolis: Vozes, 2006.

CHUDZIKOWSKI, K. Career transitions and career success in the “new” career era. **Journal of Vocational Behavior**, v. 81, n. 2, p. 298-306, 2012.

CONCOLATTO, C.; RODRIGUES, T. G. A. Mudanças nas relações de trabalho e o papel simbólico do trabalho na atualidade. **Farol**, v. 4, n. 9, p. 341-390, 2017.

CRAYNE, M. P. The traumatic impact of job loss and job search in the aftermath of COVID-19. **Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy**, v. 12, n. S1, p. S180, 2020.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CALDAS, M. P. **Demissão: causas, efeitos e alternativas para empresas e indivíduo**. São Paulo: Atlas, 2000.

COGO, P. S. F. **Demissão: uma ruptura na trajetória profissional de professores do ensino superior privado**. Tese (Doutorado em Sociologia) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2008. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/15318/000677831.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 17 mar. 2024.

COMIN, L. C.; SABADIN, R. K.; SEVERO, E. A. Da vocação ao empreendedorismo: o dilema da mudança de carreira. **Revista Eletrônica de Administração e Turismo**, v. 11, n. 6, p. 1.412-1.425, 2017.

DEMARAIS, K; LAPAN, S. D. (Ed.) **Foundations for research: Methods of inquiry in education and the social sciences**. Routledge, 2003.

DESIDERI, Leonardo. Antes mal vista, mudança frequente de emprego vira forma de ascensão. **Folha de S.Paulo**, São Paulo, 17 jun. 2017.

DE VOS, A.; JACOBS, S.; VERBRUGGEN, M. Career transitions and employability. **Journal of Vocational Behavior**, v. 126, p. 103475, 2021.

DHINGRA, Swati; KONDIROLLI, Fjolla. Unemployment and labour market recovery policies. **Indian Economic Review**, v. 57, n. 1, p. 223-235, 2022.

DLOUHY, K.; BIEMANN, T. Path dependence in occupational careers: Understanding occupational mobility development throughout individuals' careers. **Journal of Vocational Behavior**, v. 104, p. 86-97, 2018.

DOURADO, D. C. P. et al. Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. **Cadernos EBAPE**, Rio de Janeiro: FGV, v. 7, n. 2, p. 349-367, 2009.

DUTRA, J. S. (org.). **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010.

FERRAZ, D. L. Projetos de Geração de Trabalho e Renda e a Consciência de Classe dos Desempregados. **Organizações e Sociedade**, vol. 22, n. 72, jan./mar., 2015.

FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

GAULEJAC, V. **As origens da Vergonha**. Tradução Maria Beatriz de Medina. São Paulo: Editora Via Lettera, 2006.

GIVEN, L. M. (org.). **The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods**. 1 ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2008, v. 1.

GODOI, C. K.; BALSINI, C. P. V. A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. *In*: GODOI, C. K., BANDEIRA-DE-MELLO, R., SILVA, A.B. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, p. 89-112, 2015.

GODOI, C. K.; MATTOS, P. L. C. L. de. Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. *In*: SILVA, A. B.; GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELO, R. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 301-323.

GODOY, A.S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GOMES, D. F. N., BARBOSA, R. P., MORAES, K. S., TREVISAN, L. N. Âncoras de Carreiras: Revisão do Conceito de Mobilidade a partir de Estudo com Egressos do Curso de Administração em Dois Momentos – 2007 e 2010. **ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas** São Paulo. v. 3 n. 1, 2013.

GRANT, E; WILDER, E. I Quit: Lessons for Educators from the Great Resignation. **University of Pittsburgh Law Review Online**, v. 84, 2023.

GREENHAUS, J. H.; KOSSEK, E. E. The contemporary career: A work–home perspective. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 1, n. 1, p. 361-388, 2014.

GREER, T. W.; KIRK, A. F. Overcoming barriers to women's career transitions: a systematic review of social support types and providers. **Frontiers in Psychology**, v. 13, p. 777110, 2022.

GREMAUD, A. P; VASCONCELLOS, M. A. S; TONETO JÚNIOR, R. **Economia brasileira contemporânea**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HALL, D. T. Protean careers of the 21st century. **Academy of management perspectives**, v. 10, n. 4, p. 8-16, 1996.

HALL, Douglas T. **Careers in and out of organizations**. London: Sage, 2002.

IASI, Mauro Luis. **As metamorfoses da consciência de classe: o PT entre a negação e o consentimento**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

IBARRA, H. **Identidade de carreira**: a experiência é a chave para reinventá-la. São Paulo, Editora Gente, 2009.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/data/>. Acesso em: 25 mar. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 25 mar. 2024.

KILIMNIK, Z. M.; RODRIGUES, S. B. Trajetórias, transições e âncoras de carreiras: um estudo comparativo e de recursos humanos. **Organizações & Sociedade**, v. 7, p. 145-171, 2000.

KILIMNIK, Z. M.; CASTILHO, I. V.; SANT'ANNA, A. S. Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos: metáforas de carreira e de competências. **Comportamento organizacional e gestão**, v. 12, n. 2, p. 257-280, 2006.

KIM, S. J. The career transition process: a qualitative exploration of Korean middle-aged workers in postretirement employment. **Adult Education Quarterly**, v. 64, n. 1, p. 3-19, 2014.

KING, N. Using templates in the thematic analyses of text. *In*: CASSEL, C; SYMON, G. (ed.) **Essential guide to qualitative methods in organizational research**. London: SAGE, 2004. p. 256-270.

KUBO, S. H.; GOUVÊA, M. A. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **Revista de administração**, v. 47, n. 4, p. 540-554, 2012.

LENT, R. W. et al. Navigating the multiple challenges of job loss: A career self-management perspective. **Journal of Vocational Behavior**, v. 146, p. 103927, 2023.

MACHADO, H. V.; HERNANDES, C. A.; MORAES, M. Explorando significados da demissão. **Gestão & Planejamento - G&P**, v. 1, n. 10, 2008.

MARSHALL, C; ROSSMAN, G.B. **Designing qualitative research**. 4 ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2006.

MASON, J. **Qualitative researching**. London: Sage, 2002.

MASDONATI, J.; FRÉSARD, C. É.; PARMENTIER, M. Involuntary career changes: a lonesome social experience. **Frontiers in Psychology**, v. 13, p. 899051, 2022.

MCCUNE, J, BEATTY, R. MONTAGNO, R. Downsizing: practices in manufacturing firms. **Human Resource Management Journal**, v. 27, p. 145-161, 1988.

MELINDA, F.; CRISTIAN, G. C. Psychopathological aspects of job loss. **Studies on literature, discourse and multicultural dialogue**, 2013.

MERRIAM, S. B. *et al.* Introduction to qualitative research. **Qualitative research in practice**: Examples for discussion and analysis, v. 1, n. 1, p. 1-17, 2002.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.

OLBERMANN, Junia Vogel; DE OLIVEIRA, Livia Pedersen; OLTRAMARI, Andrea Poletto. A Vida Imita a Arte ou a Arte Imita a Vida? Um Olhar para o Desemprego e Suas Implicações na Vida do Indivíduo sob a Perspectiva da Ficção. **Revista de Ciências da Administração**, v. 19, n. 49, p. 117-132, 2017.

OLIVEIRA, F. D. **A carreira profissional em transformação: variáveis que interferem nas estratégias de carreira dos funcionários do Banco do Brasil**. 1998. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 1998.

PALASSI, M. P.; SILVA, A. R. L. Da. Dinâmica do significado do trabalho na iminência de uma privatização. **Revista de Ciências da Administração**, v. 16, n. 38, p. 47-66, abr. 2014.

PICCHIO, Matteo; UBALDI, Michele. Unemployment and health: A meta analysis. **Journal of Economic Surveys**, 2022.

PIETERS, Janneke; RAWLINGS, Samantha. Parental unemployment and child health in China. **Review of Economics of the Household**, v. 18, n. 1, p. 207-237, 2020.

PINHEIRO, D. P. N. A resiliência em discussão. **Psicologia em estudo**, v. 9, p. 67-75, 2004.

PINHEIRO, L. R. S.; MONTEIRO, J. K. Refletindo sobre desemprego e agravos à saúde mental. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 10, n. 2, p. 35-45, 2007.

QUISHIDA, A. **Adaptação à transição de carreira na meia-idade: um estudo exploratório sob o enfoque do locus de controle**. 2007. 110 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Departamento de Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1999.

SCHIRATO, M. R. **O Feitiço das organizações**. Sistemas imaginários. São Paulo: Atlas, 2000.

SEIDMAN, I. **Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences**. 3 ed. New York: Teachers College Press, 2005.

SIERRA, F. Función y sentido de La entrevista cualitativa en investigación social. *In*: CÁCERES, L. J. G. (Coord.). **Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación**. México: Prentice Hall, 1998.

SILVA, R. C. *et al.* Âncoras e valores sob diferentes perspectivas da gestão de carreira. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 18, p. 145-162, 2016.

SILVA, V. B.; CARDOSO, L. C.; OLIVEIRA, E. A. A. Q.; RODRIGUES, M. S. Impacto da transição de carreira nas âncoras de jovens ex-militares do Exército Brasileiro. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 13, n. 3, p. 474-494, 2023.

SILVA, T. J. A.; PACHECO, T. P. As consequências psicossociais do desemprego. **Ciência Amazônica**, v. 1, n. 2, 2017.

SOUZA, R. T; VIEIRA, A. M; SILVA, R. C. Estratégias de Transição de Carreira Interprofissão: Um Estudo com Profissionais de Meia-Idade do Mercado Corporativo após a Demissão. **Revista ADM.MADE**, v. 24, n. 2, p. 16-39, maio-agosto, 2020.

SOUZA, M. C.; KILIMNIK, Z. M.; SANT'ANNA, A. S. Representações Metafóricas e as Relações com Perfis de Carreiras: Um Estudo com Jovens Trabalhadores. **Revista ADM.MADE**, v. 23, n. 3, p. 1-19, 2019.

SULLIVAN, S. E.; AL ARISS, A. Employment after retirement: A review and framework for future research. **Journal of Management**, v. 45, n. 1, p. 262-284, 2019.

WANBERG, C. R.; ALI, A. A.; CSILLAG, Borbala. Job seeking: The process and experience of looking for a job. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 7, p. 315-337, 2020.

WHITESIDE, N. Constructing unemployment: Britain and France in historical perspective. **Social Policy and Administration**, v. 48, n. 1, p. 67-85. fev. 2014.

VACLAVIK, M. C; SHERER, L. A. Demissão. In: HELAL, D. H. *et al.* (org.). **Dicionário de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Brasil**. São Paulo: Gradus Editora, 2023.

VALLE, Leonardo. Desemprego tecnológico: inteligências artificiais podem realmente substituir profissões? **Instituto Claro**, 28 mar. 2023. Disponível em: <<https://www.institutoclaro.org.br/cidadania/nossas-novidades/reportagens/desemprego-tecnologico-inteligencias-artificiais-podem-realmente-substituir-profissoes/>>. Acesso em 20 ago. 2024.

VELOSO, E. F. R. **Carreiras sem Fronteiras e Transição Profissional no Brasil: Desafios e Oportunidades para Pessoas e Organizações**. São Paulo, Atlas, 2012.

VELOSO, E. F. R., DUTRA, J. S. A tomada de decisões na transição de carreira: uma proposta de associação de conceitos. **Revista de Administração em Diálogo**. São Paulo, v. 16, n. 2, p. 216-245, 2014.

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S.; SILVA, R. C.; TREVISAN, L. N. A Racionalidade das Decisões na Transição Interprofissão de Professores Universitários. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, p. 104-123, 2020.

APÊNDICE A – ENTREVISTADO N1

Gênero: Masculino

Idade: 54 anos

Formação acadêmica: Graduação em Jornalismo e em Letras e Especialização em Estudos Literários e Linguísticos

Cargo antes da transição: Jornalista

Tempo na última empresa/trabalho: 10 anos

Profissão após a transição: Professor de Ensino Fundamental II e Médio

Tempo na nova função: 9 anos

Entrevistador: Então vamos começar a entrevista. Primeiro, você autoriza gravar a entrevista?

Entrevistado: Perfeito. Está autorizado com certeza.

Entrevistador: Então começando. Por que você realizou uma transição de carreira?

Entrevistado: George, foi complexo. A situação comigo aconteceu sem querer. Eu trabalhava como jornalista. Eu trabalhava como repórter já há cerca de quase 10 anos num jornal. Eu sou formado em jornalismo, né. Já atuava como repórter no jornal Diário Regional do Grande ABC, é o jornal da região de Diadema, eu fazia toda a parte de cobertura do ABC. Eu era repórter de cidades e de política, e eu gostava muito do que eu fazia. A gente tinha que se aprimorar cada vez mais na escrita e isso às vezes atrasava, antigamente tinha o cargo de revisor de textos, e esse cargo foi extinto do jornal, e a gente tinha que, nós repórteres tínhamos que escrever com rapidez e erros 0% então a gente tinha que ser muito muito rápido, e as vezes sem querer a gente cometia alguns errinhos de concordância, alguns errinhos assim, simples né? Porque nessa rapidez acabava comendo uma certa bola, e eu pra me capacitar em jornalismo, eu fui estudar letras, muitas pessoas resolvem fazer pós-graduação em comunicação, e eu resolvi fazer uma segunda faculdade de letras, pensando na capacitação do jornalismo e também pensando, em uma possibilidade de trabalhar como professor. E o tempo foi passando, eu me formei em letras voltado para o inglês, por que para o inglês? Porque eu tive experiência nos Estados Unidos e eu estava quase falando fluente em inglês, e isso estava se perdendo, aí eu comecei a estudar letras com habilidade em inglês, para aprimorar meu inglês também. E tudo mudou quando eu comecei a fazer estágio, e quando eu comecei a fazer estágio eu vi uma possibilidade de atuação

como professor, mas ainda continuava como jornalista. Até que eu fui aprovado no concurso na Fundação Santo André, aí eu estava quase saindo de repórter para professor, aí quando apareceu um concurso onde eu fui aprovado, onde eu fiquei por 10 anos na Fundação Santo André como assessor, como jornalista e nos dois últimos anos trabalhando como assessor na Fundação, surgiu um concurso público para professor, e devido à crise na empresa onde eu estava, eu prestei o concurso para professor e durante 2 anos eu fiquei como professor e repórter, até que eu optei como só professor.

Entrevistador: Quais foram suas principais experiências de trabalho anteriores?

Entrevistado: Então, as minhas principais experiências, assim, minha jornada começou no McDonald's trabalhando com o público, acho que todo adolescente, depois eu fui para o banco, trabalhei em banco e fiquei muito tempo trabalhando em banco, entrei já na faculdade, na faculdade entrei em jornalismo, quando eu ingressei na faculdade eu entrei na Folha de São Paulo, fiquei superalegre, na Folha de S.Paulo já tô com a carreira pronta, mas houve uma crise no governo, no início dos anos 2000, aí eu fui demitido, depois da Folha de São Paulo eu fiz vários bicos, até trabalhar como repórter no diário regional, onde eu fiquei quase 10 anos, 8 anos aproximadamente, atuando como repórter, mas antes disso, né, como estudante de jornalismo eu tinha ingressado como professor de português temporário, foi a minha primeira experiência como professor, foi quando eu tinha 21 anos, 22 anos eu era estudante de jornalismo, eu já comecei a lecionar, depois isso ficou na minha cabeça como minha segunda opção no futuro.

Entrevistador: Mas assim, em relação à experiência, mesmo como era que você fazia, se estava satisfeito, os trabalhos principais, como foi sua experiência mesmo de trabalho?

Entrevistado: A minha experiência como jornalista, ela foi muito boa, engraçado que, quando eu era estudante de jornalismo eu estudava na Metodista, no ABC, e pra ir para o ABC eu morava no Jardim Miriam, que é na divisa de Diadema, na divisa do ABC, eu tinha que ir para Diadema para pegar um ônibus para ir para a Metodista, e tinha uma banca de jornal, e eu vi "Diadema Jornal Diário do Grande ABC" aí eu peguei o endereço, eu passei a ser leitor desse jornal, e pensei "vou trabalhar nessa empresa..." e eu enviava currículo quase todos os meses para essa empresa, e eu enviava o currículo quase, eu acho que o editor, o pessoal do RH devia ter uns 50 ou 100 currículos meus, eu enviava currículo pelo correio, eu enviava e-mail com o

meu currículo, enviava currículo de papel, no envelope, deixava na recepção, eu acho que na gaveta deles tinha 100 currículos, 80 era do Sérgio, era meu, tanto que quando eu ingressei na empresa foi muito engraçado que eu estava desempregado e era nove e meia da manhã, veio um motorista tocar a campainha de casa, ai eu achei estranho, quem é essa pessoa né? Ai o motorista, "Você é o Sergio?" eu disse sim "Olha o Célio", Célio era o nome do meu editor-chefe". Ele tá te chamando para você começar a trabalhar hoje." "Como assim?" "É eu vim aqui te buscar para o trabalho, você começa hoje!" "Mas como né? É sério, mas eu nem tô pronto ele nem me ligou, nada" "Não, é que a gente precisando de repórter, ele acho (sic) que tentou entrar em contato e não conseguiu, e você começa hoje!". Então eu não sabia, mas foi o motorista em casa me buscar no meu primeiro dia de trabalho, então aquilo foi muito peculiar, foi uma empresa que eu gostei muito, tive muita experiência, cresci, aprendi a escrever, aprendi a me desenvolver profissionalmente como jornalista, fiz várias coberturas.

Entrevistador: Chamava "O Diário do Grande ABC"?

Entrevistado: Não era "O Diário Regional do ABC" era um jornal concorrente, era um jornal menor, e foi a minha escola de jornalismo, eu fiquei lá por 2 anos, minha primeira passagem. Nisso, eu lembro que a empresa teve uma reformulação, eu acabei sendo demitido, teve um corte e eu saí da empresa. Foi nesse período, assim que eu saí da empresa e fiquei desempregado, eu fui morar nos Estados Unidos, ainda não tinha chegado o plano real, não existia o plano real ainda, e eu fui para os Estados Unidos. Fiquei 2 anos nos Estado Unidos, tive várias funções enquanto eu morei nos Estados Unidos, fiquei entre 97, final de 97, até final de 99, no início... Eu saí agosto de 97, até dezembro de 99 eu morei nos Estados Unidos, na cidade de Boston, no estado de Massachusetts. E lá eu tinha várias funções, eu entregava pizza e também era voluntário, correspondente internacional em uma revista chamada "Planet Music". E eu escrevia sobre cultura, sobre música, ainda era na época dos CDs, eu tive essa experiência de jornalista internacional, como correspondente internacional. Quando eu retornei para o Brasil no final de 99, eu fiquei um tempo parado, do 99 ao 2000, quando chegou em 2000, a editora do jornal onde eu tinha trabalhado, me convidou para voltar para o jornal de novo, então na primeira passagem o motorista me chamou, foi lá me buscar em casa, na segunda passagem eles me convidaram para retornar, mas como repórter de política, onde eu fiquei por 5 anos. E muito realizado como jornalista, enquanto eu estive nessa empresa, depois na Fundação, perfeitamente também, muito bom.

Entrevistador: Você foi demitido antes de realizar uma transição de carreira, como lidou com essa situação?

Entrevistado: Eu quase na primeira vez, ia fazer a transição, na primeira passagem do jornal, quando houve o corte de jornalismo, eu fui para os Estados Unidos, quando eu voltei eu voltei com a ideia de fazer outra coisa, menos jornalismo.

Entrevistador: Por quê?

Entrevistado: Porque, eu achava que, por eu ter uma experiência internacional, o mercado aqui se fechou, e o inglês, pra mim era, eu estava tentando ir para área do turismo, ou para ser professor de inglês. E até que uma pessoa me convida para voltar para o jornalismo, aí eu entrei no jornalismo, fiquei cinco anos na empresa, até que fui demitido de novo, por questões de políticas da empresa, e estava quase desistindo, indo para letras aí eu prestei um concurso e fui aprovado, no concurso, fui trabalhar na Fundação Santo André, e lá eu fiquei 10 anos, fui demitido da Fundação, ai fui obrigado, nessa terceira vez eu realmente mudei de emprego, fiz a transição definitivamente para professor.

Entrevistador: E essa demissão, foi um abalo para você? Você considerou muito grave? Passou por um processo doloroso?

Entrevistado: Foi um pouco, porque a Fundação, você fica 10 anos na empresa você constrói uma história, e quando eu fui convidado a me retirar, para sair da empresa, na mesa eu fiquei assim, olhando para a pessoa que falou, aí eu pensei, as vezes a gente tem que fazer essa transição, as vezes a gente tem que pensar em mudar, eu acho que também a Fundação, por mais estável que estava essa situação, você na empresa, e concursado, e com uma certa estabilidade, entre aspas, você tem que mudar, fazer essa transição, não foi fácil né, foi um pouco doloroso. Assim, mas eu achei que foi necessário.

Entrevistador: E quais estratégias você implementou para conseguir realizar uma transição de carreira?

Entrevistado: A principal estratégia foi o estudo, isso eu nunca... parei de estudar, sempre estava me aprimorando, quando eu fiz letras, eu também fiz uma pós em letras, Estudos

Linguísticos e Literários, e tive ótimos professores, que me deram muito suporte, e isso serviu como exemplo para mim. E isso serviu, que... se eu tiver uma nova profissão, eu vou fazer a diferença, e essa transição também, por eu ser jornalista e gostar da leitura e gostar de escrever, então, e também gostar de uma segunda língua, e ser professor de inglês, trabalhar com leitura, trabalhar com texto em uma segunda língua, então tudo deu *match*, tudo casou e tudo estava dentro da mesma área. Então assim, eu já estava preparado para essa nova função e essa nova transição. Eu só descobri isso realmente quando eu comecei a entrar na sala de aula, eu vi que isso foi muito importante para mim.

Entrevistador: Então já responde um pouco da próxima pergunta, que é como a sua aprendizagem contínua foi determinante para sua transição de carreira?

Entrevistado: Foi e ainda é, tanto que eu, há dois anos, fui um dos professores Brasileiros que ganhou uma bolsa para se capacitar em língua inglesa, no ensino da língua inglesa, na Universidade de Ohio nos Estados Unidos. Então isso é muito importante, essa formação que me possibilitou ganhar essa bolsa de estudos nos Estados Unidos.

Entrevistador: E como as relações interpessoais estabelecidas ao longo da vida, também foram determinantes para a sua transição de carreira?

Entrevistado: A transição interpessoal, porque assim, no meu caso não teve muito impacto por que foi através de concurso público, não é? Mas dentro dessa transição de carreira, eu tive oportunidade de ir para algumas escolas particulares, né, por conta desses contatos. Eu só não fiz por que eu preferi ficar no estado, devido à estabilidade, devido à segurança, então eu optei por ser servidor público.

Entrevistador: E como a sua autonomia para escolher o que considera melhor para sua carreira foi determinante para sua transição de carreira?

Entrevistado: Isso foi fundamental, porque, eu sempre... por exemplo, quando eu era criança, eu tinha uma tia, tenho ainda essa tia, né ela é muito influente em minha vida. Ela sempre falou "Sergio, vai lecionar" e eu fiz jornalismo, e ela ainda falava, "Sergio, vai lecionar" e quando eu entrei em letras, a primeira pessoa que eu comuniquei que entrei na faculdade foi ela, então ela foi fundamental, a minha tia, também nessa minha escolha, eu poderia ter segunda faculdade,

poderia ter sido uma outra coisa, uma outra profissão, né, eu trabalhava em uma universidade, eu tinha bolsa de estudos 100% para outros cursos, mas nenhum...

Entrevistador: Qual universidade?

Entrevistado: Na Fundação, nós tínhamos acesso a vários cursos, bolsas gratuitas, mas nenhum curso me satisfazia tanto como letras.

Entrevistador: Você até pensou em fazer arquitetura, né?

Entrevistado: É eu pensei em fazer arquitetura, uma época, talvez por uma terceira transição, a arquitetura talvez... Sabe aquela profissão quando você aposenta? Você monta escritório, então arquitetura seria uma, pode ser para o futuro, uma transição, talvez uma faculdade futura ainda, mas ainda está no papel.

Entrevistador: Mas então a transição de carreira para professor já veio lá de trás, e todos esses fatores influenciaram para você realizar mesmo quando você foi demitido da Fundação Santo André?

Entrevistado: Sim, já veio lá de trás, e ela só foi protelando, ela a princípio era uma capacitação, mas era um plano B, que eu tinha nas mangas, mas eu não sabia que eu ia viabilizá-la, eu só tinha uma carta na manga, e na minha cabeça eu só ia acabar como jornalista para sempre.

Entrevistador: Mas você tinha medo por ser um emprego de salário inferior assim?

Entrevistado: A diferença salarial, não era nem tanta, e hoje até que aumentou, o salário do professor não é tão ruim, né, é claro que merece ser valorizado ainda mais...

Entrevistador: De ensino Fundamental você diz, né, e médio?

Entrevistado: É hoje não é tão ruim, hoje o salário do professor, tá com o mesmo piso do jornalista...

Entrevistador: Ah é? O professor de Fundamental?

Entrevistado: Fundamental e Médio, e o professor da Prefeitura de São Paulo ainda ganha um pouquinho mais, né. Então devido ao salário ser, praticamente o mesmo, e você como professor, você tem uma "autonomia" dentro da sala de aula, e isso te satisfaz bastante, e você acaba sendo um influenciador de vidas, você como professor vai lidar com vidas, e isso impactou bastante, você todos os dias lidar com 300 crianças e adolescentes.

Entrevistador: Te trouxe mais gratidão do que a carreira de jornalista?

Entrevistado: Ó, eu acho que os dois, como jornalista também, a informação salva vidas, e a educação também salva vidas, então eu acho que tanto o jornalismo como a educação, no meu caso, eles estão juntos, eu acho que se um dia, eu talvez até ter uma transição novamente e voltar para o jornalismo. Hoje jornalismo para mim é hobby, por exemplo, eu tenho blog eu tenho sites, nunca deixei de ser jornalista. Uma vez um ex-chefe de jornalismo falou assim para mim "Sérgio, jornalista ele não é jornalista, ele é formado em jornalismo, ele está jornalista" eu discordei muito disso, porque para ele jornalista era só aquele que trabalhava em uma empresa de jornal, mas hoje com as mídias sociais todos nós, temos acesso a comunicação, podemos nos comunicar, e podemos ser profissionais na forma que nos comunicamos.

Entrevistador: Interessante. E como avalia o seu nível de autonomia para exercer suas atividades na carreira atual em comparação com as carreiras anteriores?

Entrevistado: A autonomia, é diferente, tanto no jornalismo como na educação a autonomia que você tem é a forma como você trabalha, como você faz o seu planejamento, o planejamento é individual. Então cada sala de aula, cada aluno é diferente, a abordagem é diferente, então você tem uma autonomia para você atuar de forma diferente, de acordo com as habilidades que você tem que passar para as crianças, então cada sala, cada série, cada criança, você tem que falar alguma habilidade que eles têm que compreender, né. E você tem autonomia, para você aplicar essa abordagem, o estado te dá algumas ferramentas, diante dessas ferramentas você aplica em sala de aula. No jornalismo é quase a mesma coisa, a construção de um texto ele é livre, né, você segue normas, você segue regras, mas você tem autonomia para você escrever na forma como você quiser, né, e é claro que depois disso, você tem que ser aprovado pelo superior de imediato né, mas acho que as duas são muito paralelos, muito semelhantes.

Entrevistador: Tá, mas em relação ao que era antigamente que os profissionais tinham menos autonomia, tinham que seguir ordens mais restritas assim, você acha que melhorou, você sente que nas profissões que você teve, você teve um grau de autonomia maior?

Entrevistado: Eu acho que não, eu acho que antes tinha mais autonomia, agora eles estão um pouco mais direcionados, você tem certa autonomia da forma como você atua, mas hoje as ferramentas que o estado te dá para você aplicar, ele é muito já, fechado, empacotado, sabe assim? Esse conteúdo... então... claro que você pode aplicar esse conteúdo e dar outros exemplos, você tem a autonomia da conversa, do diálogo, de abrir o debate, com os alunos né, mas a autonomia, no passado, eu acho que você tinha mais autonomia do que hoje.

Entrevistador: Mas você diz isso na carreira de docente, não na de jornalista?

Entrevistado: Isso, na de docente.

Entrevistador: E na de jornalista?

Entrevistado: Acho que na de jornalista depende muito do veículo né, e da atuação que o profissional... na época que eu atuei na Fundação Santo André, tinha muita autonomia, tinha, então eu lembro que nós tínhamos reuniões de pautas com os nossos chefes, a gente escrevia, tinha toda a liberdade, autonomia de fazer... de produzir conteúdos. É, mas também tem aqueles conteúdos fechados, que você tinha que cobrir, quando você tinha alguma entrevista, semana de gostos, etc., né. Então jornalismo tinha um pouco mais autonomia do que na docência.

Entrevistador: Mas você notou uma mudança em relação ao tempo, ou não dá para fazer essa análise?

Entrevistado: Eu acho que... começaria hoje no caso?

Entrevistador: Não, se você notou uma mudança em relação à autonomia ao longo do tempo na carreira de jornalista...

Entrevistado: Eu acho que tem sim, eu acho que hoje tem mais autonomia. Eu acho que hoje o profissional pode produzir a notícia que ele quiser, desde que ele possa seguir, ser profissional, e não... e seguir com a ética para não produzir *fake news*, né?

Entrevistador: Tá, perfeito. E por quanto tempo você ficou desempregado antes de realizar uma transição de carreira e quais foram as eventuais consequências causadas pelo desemprego?

Entrevistado: Olha teve dois períodos, que eu fiquei desempregado, e esses dois períodos me afetaram profundamente né. A primeira vez que eu fiquei desempregado, não trabalhei como jornalista, acho que trabalhei 2 anos... uma coisa é antes de a gente ser formado, a gente não tinha uma profissão, a gente fica pulando de galho em galho, faz um bico aqui, um bico ali. Depois que você é formado e já atuou como jornalista então se você muda de área, né, parece que você fica queimado no mercado, na primeira vez eu fiquei 2 anos desempregado, e isso me levou ao desespero, entre aspas, então eu saí... da primeira vez que eu saí do jornalismo, foi em 95, faz tempo pra caramba, né, foi em 95. E de 95 a 97 eu fiquei desempregado, né, e esses 2 anos foram terríveis, porque era moeda Real né, tinha acabado de lançar o Real, então assim o país estava... o número de desempregados era muito grande, e foi nessa época que eu falei para os meus pais "olha, eu vou para os Estados Unidos, aqui não dá não." Então eu tomei uma atitude super-radical, foi quando eu fui morar nos Estados Unidos, onde eu fiquei, acho que 2 anos nos Estados Unidos, no estado de Massachusetts, foi quando teve aquela grande onda imigratória nos Estados Unidos, né, depois teve outra onda maior, mas eu fui nessa onda de agosto de 97, foi quando eu cheguei aos Estados Unidos em Massachusetts. Quando eu retornei, né, eu acho que talvez a saída para os Estados Unidos me deu um upgrade, então em uma semana meu telefone já estava tocando para voltar a trabalhar na mesma empresa que tinha me demitido, né, 4 anos depois. Como eu fiquei 2 anos desempregado e 2 anos nos Estados Unidos, quando eu voltei 4 anos depois, a empresa me chamou para eu voltar, a trabalhar com ela. E depois de 5 anos que eu trabalhei nessa empresa, eu fiquei mais 2 anos desempregado, e só que eu já tinha nome no mercado como de repórter na região do ABC, então eu fui demitido por questões políticas, né, tinha um político. Eu fiz uma matéria e o político não gostou da matéria, e ele era um dos anunciantes, e ele pediu que eu fosse demitido. Eu lembro que isso teve grande repercussão na região do ABC, por conta disso, vários jornais, várias empresas me chamavam para fazer *freelance* então eu cheguei a trabalhar depois disso, no ABCD Maior, no Jornal Hoje, *freelance* para livros, temporadas assim para reportagens em geral, me chamaram bastante, até que surgiu o concurso na Fundação.

Entrevistador: Então você teve dois momentos que você foi demitido e ficou desempregado, você, quando você fez a transição de carreira, mas o primeiro você fez uma viagem que foi uma mudança grande...

Entrevistado: Sim, praticamente foi uma transição também, né? Essa quando eu fui demitido pela primeira vez, eu fui viajar e quando eu voltei, não pensava que ia ser repórter, eu voltei com outra cabeça pra fazer outra coisa, só voltei para o jornalismo porque fui convidado.

Entrevistador: E teve impacto na sua saúde financeira, na estrutura familiar, na saúde psicológica...

Entrevistado: Psicológica, porque às vezes a gente pensa assim, "poxa, eu tô fora do mercado, já não vou dar certo né" então... e os Estados Unidos foi praticamente uma fuga também, né, tanto psicológica e financeira, é, e eu sabia, na verdade era para ficar só 6 meses, eu acabei ficando 2 anos, minha mãe ficou desesperada. E o impacto financeiro que já estava causando, imagina, um jovem... quando eu fui para os Estados Unidos eu tinha 27 anos, então você imagina um jovem de 27 anos né, é, 27 para 28 anos, *durango kid* sem um conto no bolso né, então tive muita depressão, né...

Entrevistador: Você chegou a ter depressão lá?

Entrevistado: Não, aqui no Brasil, aí eu "preciso viajar, fazer alguma coisa da minha vida", aí meus pais apoiaram, meu pai ajudou bastante, né, minha viagem, né, e me deu um alento de esperança também quando eu voltei, lá mesmo nos Estados Unidos já estava né... Eu estava com quase depressão aqui, a viagem me deu um *up*, eu voltei muito bom, muito bom mesmo, bem diferente.

Entrevistador: A Experiência lá foi boa...

Entrevistado: Sensacional isso foi... tanto que eu ia ficar 6 meses e já fiquei 2 anos, muito bom.

Entrevistador: E a segunda demissão como foi?

Entrevistado: A segunda... Engraçado que foi na mesma empresa... a segunda...

Entrevistador: Ah, é? Foi a mesma empresa?

Entrevistado: É que foi essa que me chamou para eu voltar...

Entrevistador: Não foi da Fundação Santo André a segunda demissão?

Entrevistado: Não essa foi minha terceira demissão...

Entrevistador: A, teve 3 então pode contar as 3.

Entrevistado: Então, a primeira foi quando eu fui para os Estados Unidos, a segunda que eu fiz um monte de bicos, teve impactos financeiros, mas não abalou tanto que eu continuei atuando na área mesmo sendo demitido. A terceira na Fundação eu já estava preparado, mas aí então...

Entrevistador: Estavam dizendo que iam ter cortes certo? Que eles estavam passando por dificuldades financeiras...

Entrevistado: Exatamente, a empresa já estava atrasando salários, e nessa época eu já tinha sido aprovado no Estado, eu estava com dois empregos. Então eu estava... no último ano que eu fui demitido, eu já estava atuando como professor e estava atuando como jornalista, já tinha essas duas, aí... aí quando eu fui demitido a transição já estava acontecendo mesmo eu trabalhando então ela não me impactou, na segunda vez...

Entrevistador: Na terceira...

Entrevistado: Isso, na terceira.

Entrevistador: Entendi, e teve algum aspecto positivo? Pelo que eu entendi teve, a primeira vez você foi para os Estados Unidos, na segunda, você fez alguns trabalhos, alguns bicos para continuar na profissão, e na terceira você acabou fazendo a transição, então teve lado positivo das demissões, você enxerga isso?

Entrevistado: Sim, é... as três teve marcas bem peculiares, né, na primeira vez eu fiz essa viagem e essa viagem me deu essa experiência internacional, eu tive essa oportunidade de ser correspondente internacional, mesmo não ganhando nada, que eu liguei para empresa e falei "Olha, eu tô aqui, para eu continuar atuando como jornalista eu posso escrever matérias, não cobro nada" a empresa aceitou. Então eu trabalhava lá, era entregador de pizza, McDonald's, lavava prato, e escrevia matéria em alguns finais de semana para essa revista, chamava "Planet Music." E na segunda vez que eu fui demitido foi importante, porque eu me senti reconhecido no mercado, pelos profissionais, aí veio o *networking*, as pessoas me ligavam, me chamavam para fazer bicos, para fazer *freelas* então isso foi muito importante também, esse *networking* durante dois anos que eu transitei, um mês aqui um mês acolá, né, foi muito importante.

Entrevistador: E a terceira vez?

Entrevistado: E a terceira vez eu já estava preparado, porque eu já estava formado em letras, já tinha prestado concurso, e já tinha sido aprovado, e os horários eram diferentes, então eu trabalhava, de manhã na escola, e a tarde na Fundação.

Entrevistador: Entendi, por outro lado esse lado foi um pouco negativo, dessa terceira demissão porque você poderia manter os dois empregos...

Entrevistado: Exatamente, poderia né, financeiramente seria bem melhor, poderia ter os dois empregos né, e... E aí também, não falei, antes de ser professor também quando eu fui demitido, eu pensei, "Vou pegar parte da verba e vou abrir uma lanchonete", e eu também na terceira vez, pensei, "Vou abrir uma lanchonete, vou ser empresário, vou ser empreendedor", tentei ser empreendedor, durante um ano. Abri a lanchonete, na terceira vez, mas devido a pandemia fechei, tive que fechar as portas, e fiquei só trabalhando como professor...

Entrevistador: Então como aspecto positivo, você conseguiu empreender...

Entrevistado: Consegui empreender, só não vingou... só não deu certo por conta da pandemia, acabei desistindo

Entrevistador: Entendi, aí você seguiu na carreira, que você já tinha pensado lá trás que a de professor?

Entrevistado: Exatamente

Entrevistador: E se você pudesse... não desculpa. Quais fatores da conjuntura econômica da época, ou das épocas no seu caso, você considera tê-lo influenciado a ter sido demitido e ou ter ficado desempregado?

Entrevistado: Eu acho que, politicamente falando eu acho que o Brasil passou por uma situação difícil nos anos de 2000... depois da queda da bolsa de valores do mercado americano, europeu em 2008, que só foi repercutir no Brasil, até que o Lula falou que era uma marolinha, né, e repercutiu negativamente anos mais tarde, né, e isso impactou a Fundação, a empresa onde eu atuava, que de 15.000 alunos, ela chegou a ter 4.000 alunos, né. Então o impacto foi muito grande, e por isso que... por isso que veio essa demissão. Caso contrário, talvez, estaria até hoje lá.

Entrevistador: E se você pudesse voltar atrás em sua trajetória profissional, o que você faria de diferente?

Entrevistado: Eu acho que talvez, em alguns momentos, a gente é inexperiente e com o tempo a gente vai crescendo e absorvendo certas coisas, né. Eu acho que ficaria tudo igual, sabe, eu não mexeria em nada não, os erros que eu cometi lá atrás, eles somam aos meus acertos... que eles serviram de exemplo, para que eu crescesse hoje, amadurecesse hoje, não é? Acho que errei muito lá trás, mas esses erros servem como exemplo para que eu não faça, não repita, e serviu como amadurecimento e crescimento pessoal e profissional também.

Entrevistador: Então no momento você está feliz com o que você realizou?

Entrevistado: Sim, sim, e com planos de continuar estudando, com planos de fazer novos intercâmbios, outros planos...

Entrevistador: Mais transição de carreira ou fica na lá de professor pro resto...

Entrevistado: Talvez uma transição de carreira, mas dentro do mesmo... Por exemplo, a carreira de professor, hoje você está em sala de aula, mas amanhã você pode ocupar um cargo de coordenador...

Entrevistador: Que é menos desgastante?

Entrevistado: É, então assim, pode ser que aconteça lá na frente, e aí eu vou me capacitar para isso.

Entrevistador: Tá certo, algum outro aspecto desse tema que não foi abordado mas você gostaria de comentar antes de finalizarmos a entrevista?

Entrevistado: Eu acho que, acho que a história tá bem resumida, né? Eu acho que agora se eu tiver que fazer uma transição como profissional da educação, mas a gente nunca sabe o dia de amanhã, não é? Então por isso continuo estudando me capacitando, para estar preparado para qualquer intempérie que possa acontecer em nossas vidas, então a gente tem que estar sempre atento, né. Então, por exemplo, eu continuo estudando inglês, aprimorando o inglês, eu continuo estudando metodologias, talvez possa fazer algum outro curso que possa, me capacitar para outro cargo dentro da função que eu estou hoje.

Entrevistador: Para mestrado, você não pensa em fazer carreira acadêmica na docência não?

Entrevistador: Eu até pensei em fazer mestrado para a docência, mestrado... mas não para docência, mais para a realização profissional... hoje talvez mais pra frente, me dedicar a publicar um livro talvez, né, e eu acho que por aí vai.

Entrevistador: Entendi, então nesse sentido você não precisaria voltar atrás em sua trajetória profissional porque você se encontrou nessas áreas que você atua ou atuou e quer continuar seguindo nelas...

Entrevistado: Exatamente, tanto como jornalista como professor, né, eu acho que a primeira profissão também, é que nem a primeira língua, a gente pensa por ela, e as vezes por mais que eu atuo como professor muitas vezes eu penso pelo jornalismo, né. Nossa primeira formação a

gente nunca esquece, né, por isso que a gente nunca para de atuar, mesmo quando você está como professor, a gente também coloca o jornalismo para auxiliar no trabalho.

Entrevistador: Tá bom, acho que é isso então Sergio. Muito obrigado pela entrevista!

Entrevistado: Muito bem, é isso aí! Muito obrigado!

APÊNDICE B – ENTREVISTADO N2

Gênero: Masculino

Idade: 49 anos

Formação acadêmica: Licenciatura em Matemática e Física. Mestrado e Doutorando em Matemática

Cargo antes da transição: Analista de Suporte

Tempo na última empresa/trabalho: 5 anos

Profissão após a transição: Professor de Ensino Básico, Fundamental, Médio e Superior

Tempo na nova função: 14 anos

Entrevistador: Então, primeiro, você me autoriza a gravar a entrevista?

Entrevistado: Sim, autorizo.

Entrevistador: Então começando, por que você realizou uma transição de carreira?

Entrevistado: Eu vou contar um pouco do percurso, acho que fica mais fácil para entender. Eu fiz técnico em eletrônica no Ensino Médio, mas já no Ensino Médio eu tinha uma compreensão alta para a área de exatas, né. E só que na ocasião, era uma época boa para quem tinha uma formação técnica principalmente no meu caso que, ninguém da família tinha uma formação superior então eu vislumbrava isso. Aí dentro da própria empresa eu fui fazendo cursos e fui mudando, de montagem de computador, até suporte técnico, analista de suporte, e isso...

Entrevistador: Qual a primeira empresa que você trabalhou que você seguiu uma carreira na parte da tecnologia?

Entrevistado: Isso... exatamente... Depois de formado sim. Então praticamente depois de formado, houve uma mudança interna dentro da empresa, mas dá para considerar que todo esse processo foi praticamente na mesma empresa, né. Que até antes de formar, eu trabalhava com meu pai como eletricista, né. Aí eu fui para área de técnico eletrônica, montagem de computador, aí, analista de suporte, suporte técnico primeiro, depois analista de suporte...

Entrevistador: Você tinha o curso técnico?

Entrevistado: Só o curso técnico, e dentro da empresa eu passei atender a uma indústria química, que era Ciba Especialidades Químicas, que hoje não existe mais, né, ela foi comprada pela... Eu esqueci o nome da outra empresa, uma empresa grande. Bom enfim, e dentro dessa empresa que eu passei a prestar serviço, e eles tiveram interesse que eu fosse efetivado lá, né, que eu deixasse de ser prestador de serviço e ficasse lá. Só que era uma empresa Suíça, e existia uma política da empresa que os funcionários deveriam ter curso superior, embora sempre foi um desejo, né, mas era uma coisa que você... depois eu casei, e com o trabalho eu viajava muito, que a gente ia fora de São Paulo, Rio de Janeiro principalmente. Então era uma coisa meio difícil de ser alcançada né. Aí, bom, essa empresa então ela fez... teve um acordo com a empresa que eu prestava serviço, mas nesse acordo também eu teria que fazer o curso superior, então eu prestei dois vestibulares na ocasião, né, isso depois de... de 10 anos... de 10, 11 anos trabalhando na parte técnica né. Era... prestei FATEC, processamento de dados, na época, e prestei licenciatura em matemática, por prestar. E bom, eu passei nos dois, e licenciatura de matemática, eu passei na USP.

E existia na ocasião um colombiano que era gerente da América Latina, que quando ele... eu ia fazendo FATEC que tinha mais a ver com o que eu já trabalhava né, mas ele falou assim "olha, todo serviço, você já sabe, a questão do curso superior é apenas uma..." Eu já me encaixava no perfil que eles precisavam, os cursos que precisavam eu já tinha, o curso superior era uma questão de política da empresa e não precisava ser necessariamente processamento de dados né. Bom enfim, eu optei por fazer licenciatura em matemática na USP e que de fato eu gostava muito né, então eu fiquei... Eu fazia a noite, e a noite era um curso que... a duração do curso, era de 5 anos a noite, né. Quando foi mais próximo de terminar o curso, eu fiquei então esse tempo na empresa né, eu já tinha ficado 10... quase 10 na empresa anterior, então a gente em torno de quase 15 anos aí, né. No final disso, houve um processo de que a empresa... havia uma empresa, uma grande indústria química também, que tinha interesse na Ciba, que era uma indústria química Suíça né, e eu trabalhava na parte de informática deles. Só que a política dessa nova empresa era que a parte de informática, como não era uma... como que fala, uma atividade fim da empresa, deveria ser terceirizada, não por uma questão de custo, até o custo aumentaria, mas era uma questão de... acho que para entrar na bolsa de valores, eu não lembro o nome da *[inaudível - 00:05:09]*, mas tinha alguma coisa a ver com bolsa de valores, que havia uma exigência então eles mudaram, inclusive a I/AS400 para um outro RP né, que controlava tudo da empresa, e aí dentro dessa... Durante essa mudança eu tinha a possibilidade de ir para uma outra área, eu tinha essa possibilidade interna, ou entrar nessa empresa, aí, nessa que estava

assumindo toda parte mundial de informática, a empresa era a Unysis na ocasião né. A Unysis fez uma proposta bem interessante assim, além de uma estabilidade garantida de um ano, ela... que coincidia com meu último ano de faculdade, teve uma outra empresa também que era para trabalhar com RP na época né, só que essa outra empresa ela viajava muito, ela viajava mais, era interessante também mas viajava muito e eu, por... eu pesei o fato de estar concluindo, a licenciatura então acho... acabei aceitando a proposta da Unysis porque seria um lugar fixo. Então a ideia, o trabalho inicial, era preparar toda uma documentação, na época, sobre toda a parte de atendimento da empresa, e treinar pessoas, né. Só que, a gente já era muito organizado lá né, internamente, então todo esse trabalho que tinha um ano para ser feito, ficou pronto em 3 meses assim. E a partir desses 3 meses, a empresa adquiriu uma postura de que eles não podiam me mandar embora, mas eles... era interessante para eles que eu sáísse, porque a parte mais forte de conhecimento da empresa, ela era feita pelo... assim, conhecimento de mais alto nível na parte de suporte, era toda parte indiana da empresa que fazia, então a parte do Brasil mesmo era a parte mais básica. Então assim, interessava, na época, o valor que eu recebia, e que valia, sei lá, 5, 6 vezes o valor que os meninos recebiam para fazer a mesma coisa que eu passei a fazer depois desses 3 meses, e eles começaram a procurar forçar, que eu sáísse, me passando serviços assim... de baixo... assim não são serviços... é que tipo, baseado que eu tinha um cargo que exigia um conhecimento, então minha função passou a ser, por exemplo, digitar o cadastro dos usuários da Avon, era tipo...

Entrevistador: Muito básico...

Entrevistado: É e eu era, literalmente proibido de fazer alguns tipos de atendimento, era para forçar mesmo, né. Então houve um assédio moral muito grande durante esse tempo, foi um período muito ruim para mim, muito ruim assim. Eu só não surtava porque eu ficava ligando em casa, na hora do almoço, além de que me colocaram em atividades assim, que não eram corretas, assim, por exemplo, se eu passo a fazer só atendimento por telefone para coisa simples como resetar senha, então é... sentado, esse tipo de serviço, hoje, e já na época existia um... tem um outro nome eu não lembro mas é como se fosse... sei lá, eu não lembro o nome exato mas é um tipo de serviço que são 6 horas de...

Entrevistador: Sei, telemarketing...

Entrevistado: Telemarketing, é claro, é basicamente um telemarketing, seriam 6 horas né, e eu não... e eu trabalhava 8 horas, né, eram coisas bem diferentes daquilo que eu fui contratado. Bom, passado o prazo... eu já sabia que... consegui segurar esse tempo, né, mas foi muito desgastante, mentalmente, né, mentalmente desgastante. Passado esse período de um ano, que eu fui chamado no RH eu... e paralelo a isso eu fazia os estágios da licenciatura. Então assim, ganhava mais prazer de um lado, e menos prazer do outro, me tirou um pouco, e aí eu optei por mudar mesmo, no momento que eu fui desligado eu...

Entrevistador: demitido?

Entrevistado: Demitido, né, eu cheguei a ser procurado por um antigo gerente, perguntando se eu tinha... se eu estava procurando alguma coisa, mas eu não procurei nenhum emprego na área, optei por ir para a área de aulas mesmo e como complementação eu... como professor inicialmente ganha muito pouco, eu comprei uma empresa, um comércio, um pequeno comércio.

Entrevistador: E quais foram suas principais experiências de trabalho anteriores?

Entrevistado: Anteriores ao?

Entrevistador: A professor.

Entrevistado: Eu basicamente fiquei esse período que foi basicamente dos 20 aos 31 anos... até os 34, 35 anos, na área de informática e antes disso eu trabalhava como eletricista, com meu pai...

Entrevistador: Em relação à experiência, assim, se você gostava do que você fazia, como que era?

Entrevistado: Então, eu gostava do que fazia, até a... os últimos 9 meses da última empresa, então mesmo começo quando eu migrei, e que eu preparava, e que eu usava... que eu tinha um trabalho, ainda que era um trabalho técnico, mas era um trabalho intelectual, tinha alguma coisa intelectual envolvida, né, resolver problemas, sempre tinha que estudar, me atualizar, até aquele momento eu gostava, os últimos 9 foi quase que uma... foi assim...

Entrevistador: um sacrilégio...

Entrevistado: É, eu chegava na empresa um dia "Olha, o seu trabalho hoje vai ser, chegou aí um cadastro de mil nomes da Avon..." era digitar nome da...

Entrevistador: Por que que você acha que aconteceu isso?

Entrevistado: Porque a empresa... assim, primeiro que, pra você ter uma ideia, quando eu entrei lá, eu não sabia como funcionava a empresa, é uma empresa totalmente diferente da filosofia da Ciba, que é uma empresa Suíça, com valorização do funcionário... Lá não, é uma empresa assim, é para o cara ser explorado mesmo, então, literalmente eu passei a fazer serviços, que as pessoas... que tinham pessoas que ganhavam assim, um quinto, um sexto, e mais do que isso, espalharam que eu ganhava mais, eu ganhava mais do que a pessoa que era coordenadora do departamento que eu trabalhava. Então assim, foi um acordo que foi feito com o sindicato Suíço, de que se a empresa adquirisse algum funcionário ela deveria manter o salário, a política salarial, e deveria dar uma estabilidade. Isso foi um acordo feito com o sindicato Suíço na época da terceirização né, eu até me perdi um pouco no que eu estava falando.

Mas assim, então foi... quer dizer, essa experiência foi assim, uma coisa... era cada dia que eu ia para o trabalho eu tinha que pensar bem assim, olha, eu tenho 2 filhos pra sustentar, eu tenho que aguentar, mas era humilhante assim. Das pessoas... de eu ser... Eu nunca tive problema em nenhum lugar onde eu trabalhei, sempre gostei de grupo, de trabalhar em grupo, mas eu era literalmente isolado, existia um rapazinho que falava comigo.

Entrevistador: E aí você foi demitido?

Entrevistado: Isso, exatamente, foi isso, no final do prazo de estabilidade né.

Entrevistador: E aí como você lidou com essa situação da demissão?

Entrevistado: A demissão não foi nenhuma surpresa. Até vou contar um... cerca de uma semana... não uma semana não, um pouquinho mais, um mês e pouco, antes tinha outro colega, que também tinha aceitado ir para lá, só que ficava em outro departamento, que ele falava que,

"não, que a gente não ia ser demitido, porque..." Bom, enfim, eu já tinha consciência que seria demitido, eu já sabia disso a partir do quarto mês que eu estava na empresa, que eu vi que a política salarial da empresa não batia com o que eu recebia, e a política de tipo de trabalho também, você não precisa... As pessoas que pensavam, não ficavam no Brasil, aqui era só pessoal de telemarketing. Então a demissão não foi surpresa nenhuma, eu já estava esperando por ela.

Entrevistador: Tá, eu entendi. E quais estratégias você implementou para conseguir realizar a transição de carreira?

Entrevistado: Bom, quando eu estava sendo demitido, né, um pouco antes, eu organizei algumas coisas. Entrou uma coordenadora que estava um pouco perdida, mas era uma boa pessoa, e eu entreguei para ela as documentações que eu tinha, e ela estranhou assim, porque...

Entrevistador: Que documentações?

Entrevistado: Das organizações, de como eu atendia cada coisa, eu expliquei para ela, e ela achou estranho "Mas você vai sair?" eu falei "Não, daqui a umas duas semanas..." que era o prazo, né? "eu vou ser mandado embora" e aí nem mesmo ela não sabia. Expliquei para ela, eu falei assim "Olha eu ganho mais que você..." assim... É uma empresa estranha, ela estava até sendo boicotada por algumas pessoas, enfim, quando eu fui mandado embora foi até surpresa, porque mesmo com essa pressão toda eu sempre fui profissional, quando me chamaram, falaram que estavam demitindo alguém sem ter uma justificativa... Foi tranquilo sair. E a estratégia que eu criei na transição foi, olha, professor ganha pouco, principalmente no início de carreira, não vou conseguir me adaptar, então eu tinha o dinheiro da rescisão, e com esse dinheiro eu comprei um comércio, e a ideia era manter o comércio e paralelamente fazer as duas coisas né...

Entrevistador: Trabalhar como professor e ter o comércio... Você já tinha começado como professor assim então...

Entrevistado: Isso, é, por conta do estágio, né, e aí como no Estado, comecei no Estado, no Estado assim...

Entrevistador: Após o estágio você já efetivou?

Entrevistado: Não, na verdade, não é uma efetivação né...

Entrevistador: A, você era estagiário e aí tinha o comércio de...

Entrevistado: É porque assim no Estado, no Estado de São Paulo por exemplo, a maioria das pessoas que dão aula de matemática, a maioria absoluta não são professores de matemática, falta muito professor. Então, você acabou de se formar, se você se inscrever para dar aula, você não é efetivo, você entra em uma coisa que eles chamam de "categoria O", mas você consegue aula na frente de pessoas que estão dando aula a alguns anos, porque você tem a licenciatura, e outros têm... às vezes, é um dinheiro que pegam as aulas como bico, um técnico, porque não tem. Então, eles fazem uma prova, de temporada, faziam na ocasião, aí aqueles que iam bem na prova entravam na fila e escolhiam primeiro assim. A formação foi razoavelmente boa né, eu ia bem nessa prova e ficava assim... escolhia... era o primeiro a escolher, primeiro, segundo, dependendo da Delegacia de Ensino que eu escolhesse... era muito tranquilo. Então eu já tinha aulas garantidas no Estado para uma carreira inicial. E o problema que deu errado um pouco no início foi porque o comércio era para ser mantido... era para ser gerenciado por mim e pela minha esposa de começo né, só que ela sofreu um assalto logo no começo que traumatizou, então ela não conseguia mais...

Entrevistador: No comércio?

Entrevistado: No comércio.

Entrevistador: Nossa...

Entrevistado: É então, além de eu não ter... de ter aparecido dívidas depois, porque eu não procurei um contador, um advogado, apareceram dívidas altas do comércio, dívidas anteriores. Eu já não tinha mais o apoio da minha esposa, ela ajudava onde podia, mas ela não tinha condição de ficar quando eu não estava, em alguns momentos, porque ela sofreu um trauma que ela não dirige até hoje por causa disso, então. Foi assim... motoqueiros assim, ela ficou com...

Entrevistador: Agora tem uma pergunta que eu vou desmembrar em 3, então a primeira parte é, como a sua aprendizagem contínua foi determinante para a sua transição de carreira?

Entrevistado: Bom, na empresa, quando eu fui para a parte de suporte técnico, uma das atividades que eu exercia era... atividade... eu fazia... eu participava de formações e depois eu tinha que repassar isso, né, ou pra treinamento interno pra a equipe de vendas ou mesmo pra... na parte de suporte a vendas, que ia junto com... para apresentar um produto, ou uma tecnologia, enfim, então eu ganhei esse hábito... mesmo que eu não tinha um curso superior, então assim... Na USP, com todos os problemas, era um curso puxado assim... e apareceram, eu tive oportunidades de cursos paralelos. Isso meio que já fazia parte das minhas atividades. A tecnologia muda todo ano, né

Entrevistador: E como suas relações estabelecidas ao longo da vida foram determinantes para a sua transição de carreira?

Entrevistado: É, tá... um dos gerentes já dava aula para a agência de publicidade, tinha uma boa relação, que era a empresa que prestava serviços pra Cipa, né. E mesmo entre os colegas de sala mesmo, a gente formou um grupo que se acompanhou durante todo o processo de formação. E esse grupo, que tinha como objetivo mesmo, né, dar aulas, ser professor, me incentivava, né. Então, por exemplo, quando aparecia oportunidade de um mestrado nacional que foi lançado... O Brasil era um dos países que menos tinha mestres em matemática, né... então, teve um projeto muito grande em 2013 para 2014, um projeto grande de formação em larga escala em mestrado de matemática, com bolsa. Então a gente tinha uma bolsa garantida se fosse professor, mesmo contratado da Rede Pública. Então foi um colega, foi uma relação... não fui eu quem achou isso, foi um colega de grupo que foi lá e falou "faz isso", a gente foi lá e fez a prova, tinha uma prova, né, a gente fez a prova, passou... então, depois alguns concursos que apareceram... teve concurso do Estado, da Prefeitura e depois do Instituto Federal, onde eu trabalho, foram colegas que foram mostrando os caminhos, porque eu ingressei nessa vida relativamente tarde, né. Então aí com outras preocupações, você não está tão atento ao que acontece ao redor. Diferente deles que tinham uma vida exclusiva para isso. Eu tinha um comércio, uma família e ainda estava dando aula. Então eu acho que nesse sentido, ajudou bastante.

Entrevistador: E como sua autonomia para escolher o que considera mais importante foi determinante pra sua transição de carreira?

Entrevistado: Eu não sei se eu entendi bem a pergunta assim...

Entrevistador: Como assim a sua autonomia, né, para escolher o que é melhor pra sua carreira, se você... se foi determinante pra sua transição de carreira.

Entrevistado: Eu não sei se foi só questão de autônomo. Ajuda, né... eu decido... mas assim... Eu acho que teve toda uma onda que me ajudou, né. Teve toda uma... talvez, tinha um desejo antigo, lá de quando eu era moleque, porque eu dou aula... eu já dava aula quando eu tinha... quando eu estava no Ensino Médio, eu já dava aula particular, eu passei o Ensino Médio... era um curso integral, que era na Escola Técnica Federal. E eu... minha família era muito carente e para poder ter o que comer, eu dava aula particular. Então assim, já era um desejo antigo que ficou represado por um tempo. Eu acho que foi muito mais isso, né... foi... as coisas... algumas coincidências do que uma autonomia, não sei se a autonomia foi fundamental nesse sentido.

Entrevistador: E como você avalia seu nível de autonomia para exercer suas atividades na sua carreira atual em comparação com a carreira, ou as carreiras, anteriores?

Entrevistado: Eu acho muito... é... Na carreira atual eu exerço muito mais autonomia do que na carreira anterior. A gente tem um tripé que é "ensino, pesquisa e extensão." É claro que a gente tem coisas que precisam ser cumpridas, mas dentro disso eu tenho uma gama de escolhas, um poder de escolha muito maior. Um dia eu vou ter fácil... até... teve períodos que foram muito mais cansativos quando eu trabalhava no Estado, na Prefeitura, principalmente, né. Mas é diferente, eu acho que a autonomia nesse momento é mais importante, assim. Eu consigo ver mais.

Entrevistador: Entendi. Tá certo... E por quanto tempo você ficou desempregado antes de realizar uma transição de carreira. Quais foram as eventuais consequências causadas pelo desemprego?

Entrevistado: Aí vai depender do que se entende por desemprego, né... de como você define desemprego. Se eu passei, até o momento, a maior parte da vida registrado em carteira, então, aí eu fiquei um período de transição até prestar... a estabilidade... quer dizer, mais ou menos. Tem assim a estabilidade de estar... de ter a carteira assinada. Não sei qual que seria a definição, né, de empregado. Ter isso... eu passei um período como professor temporário e com o comércio, eu nunca fiquei sem nada o que fazer mesmo. Mas eu tive uma mudança brusca nos ganhos, né, nesse período. Porque o salário...

Entrevistador: Qual o período... transição depois de você ser demitido... [inaudível] Então, como foi esse período?

Entrevistado: Então... foi bem turbulento. Primeiro, porque o comércio que eu comprei não era o que tinham vendido, né. Assim... os documentos eram alterados, então não tinha o faturamento que tinham prometido. Era muito menos. O salário do professor também era muito baixo, os dois juntos ainda era menor do que eu ganhava antes, aí apareceram dívidas... Então, assim foi um momento que a dívida era muito alta, a ponto de eu ter que vender o apartamento que a gente morava pra pagar a dívida, pra ficar com a cabeça tranquila na época. Não... foi um período difícil, porque... com filhos que já tinham uma certa qualidade de vida, né, de... uma natação, ir para uma escola, então essas coisas assim... foi um impacto muito grande nesse período.

Entrevistador: Então teve um impacto na saúde financeira, na estrutura familiar também?

Entrevistado: Teve. Teve... sem dúvida. Teve um impacto... eu não sei como mensurar isso. Foi uma época bem difícil. Mesmo quando eu consegui... aí posso considerar o final da transição, quando eu passei num concurso público, né. Mas aí eu passei... já tive que chegar um momento de falar "olha, o comércio não tem como..." Tive que fazer uma escolha, já perdi mesmo, então vou pagar as dívidas do comércio, então o comércio tinha melhorado bastante. Eu consegui levantar o comércio a ponto dele... de eu conseguir recuperar um pouco na venda, né. Era um outro comércio quando eu vendi, mas...

Entrevistador: Era um comércio em qual área?

Entrevistado: Era um empório. A gente tinha pão, tinha... um empóriozinho de bairro, né.

Entrevistador: Aí você conseguiu dar uma recuperada nele, mas mesmo assim...

Entrevistado: Mas assim, não compensava eu... chegou num limite, né. Ele não dava mais prejuízo, mas era muito desgaste... eu tinha que fazer uma escolha, né. E a escolha é "não, agora eu vou..." Aí também assim, eu troquei o comércio por uma assessoria... eu ainda dava... eu tinha alguns atendimentos de informática ainda que eu fazia com pessoas que... principalmente com pessoas mais idosas. Eu acho que eu já atendia na época da Ciba, né. Então que eram diretores, presidentes, mas as pessoas assim, elas no geral pagavam bem, precisavam de alguém de confiança, então eram atendimentos que eles pagavam bem assim, em vista do que se faz no mercado, né. Então eu larguei... me desfiz do comércio, fiquei só com as aulas e mantive alguns atendimentos, né... enquanto migrava só pra aulas. Aí fui aumentando o número de aulas, passei depois no concurso da Prefeitura, aí tive Prefeitura e Estado, e aí já não dava mais para fazer outras coisas, porque eu tinha a Prefeitura, o Estado e o Instituto Federal.

Entrevistador: Entendi, tá... e na sua saúde psicológica, nesse período de transição aqui?

Entrevistado: Foi... olha... eu... é... foi muito desgastante... foi muito... eu diria que o que me salvou foi a espiritualidade. Assim... porque já teve um momento que eu não tinha mais forças, assim. Eu falei: "Poxa, eu planejei tudo porque eu queria, sei lá, ser professor..." teve o impacto da empresa, o mau tratamento da última empresa, né.

Entrevistador: Do comércio? Ah, não, mal tratamento... sei...

Entrevistado: Mal tratamento da empresa que eu saí, e tudo. Mas teve, teve impacto do... só que... você ser passado a perna por uma senhora de idade, assim... ela mal falava... Tinha os filhos dela por trás, né. Mas assim, ela mal... uma senhora que só falava só... seja feliz, que ela atendia... "seja feliz, Deus te abençoe, seja feliz" E era assim, quando eu fui passado a perna por uma senhora dessas que fez com que eu perdesse tudo que eu tinha ajuntado, parte do que eu tinha ajuntado pelo menos né, um apartamento... era minha conquista, né... quitado. Eu tive que vendê-lo assim, foi uma coisa assim... foi um impacto... ter que mudar a vida dos filhos também, né. Eles eram crianças, mas isso foi muito dolorido. Muito, muito dolorido. Eu não procurei muito ajuda do ponto de vista... terapia... não. O que me ajudou mesmo, o que me

ajudou a ter forças, foi a espiritualidade. Foi... é a única explicação... foi que... que tinha uma hora que, sei lá, parecia que eu não sabia mais de onde tirar forças.

Entrevistador: Aí você é evangélico e numa igreja você conseguiu...

Entrevistado: Exatamente.

Entrevistador: E teve algum aspecto positivo dessa demissão? Por exemplo, ela acabou contribuindo para você realizar a transição de carreira. Isso a gente já falou um pouco, né.

Entrevistado: Exato. Positivo foi isso que eu fui... eu estou onde eu quero estar.

Entrevistador: Tá. Entendi. Aham.

Entrevistado: Entendeu? Talvez eu nunca ia descobrir isso. Se isso não tivesse acontecido, eu não ia... é, é... eu não sei se eu teria... por mais que eu quisesse, assim, a diferença era muito grande. Eu acredito até que... e as possibilidades também. Carreira no mundo corporativo, em algumas áreas assim, não tem como comparar, né.

Entrevistador: Você deu muito mais valor...

Entrevistado: Sim, tem mais valor. Fora isso também né. Tem uma valorização. Por mais que eu goste muito do que faço, e... eu me empenhava no que fazia. Sempre fui comprometido com tudo que faço, mas assim, é... por exemplo, eu lembro que no Estado de São Paulo, quando eu entrei, no meio da transição, eu já tinha decidido que no Estado eu não trabalhava mais, tamanha a desvalorização do profissional. Não assim... o desgaste psicológico é superior, ou igual, ao que eu passei na última empresa. O assédio dentro das escolas, o risco, assédio com os próprios... assim, com gestão, no geral, as coisas políticas, enfim... com colegas que infelizmente... como no Estado hoje a carência de professores é muito grande, você tem... eu vou citar um número, tá... mas você tem, sei lá, na área... seguramente 30%, 20% de professores, o restante são pessoas que estão lá porque precisam como um ganho extra. Assim, não sei se mudou hoje, mas era uma coisa assim. Na Prefeitura já era diferente. Na Prefeitura você tinha um problema muito maior com alunos do que no Estado. Porque as prefeituras, no geral, são Ensino Fundamental e localizado na, em lugares mais carentes, né, então estão... as crianças

vão com todo tipo de problemas para a escola. Mas aí... até aí eu estava fazendo meu trabalho, né. Mas havia... há uma valorização um pouco maior, uma filosofia de tratamento com o profissional diferente. No Estado é uma coisa assim que eu não sei explicar, mas até a pessoa da limpeza assim... não desvalorizando a pessoa, mas se ela chega e você está preenchendo diário numa sala de professores, ela fala "olha agora você tem que sair." E não é pedindo licença, não, é... e você não tem com quem reclamar porque ela está no direito dela de tirar a hora... ela não precisa se programar, você que tem que se programar... assim, é uma coisa de doido. É... aí, bom, nem sei se respondi alguma coisa, acho que falei besteira.

Entrevistador: Mas contando um pouco... então você acha que você estava numa zona de conforto e se não tivesse a demissão você dificilmente teria feito essa transição?

Entrevistador: Antes disso.

Entrevistado: Antes disso acho que sim. Estava numa... eu estava numa ascensão em outra área que... que financeiramente, ainda que eu não ficasse realizado... é... do ponto de vista intelectual, né. Porque era muito mais fácil as coisas que você fazia lá. Por mais que... era muito tranquilo. Mas do ponto de vista...

Entrevistador: Não tinha muito desafio.

Entrevistado: Não... era muito fácil assim. É engraçado, porque às vezes tinha treinamentos que a empresa pagava, cara, que um monte de gente reprovava, tinha que refazer. Assim... era muito tranquilo fazer.

Entrevistador: Mesmo assim muita gente reprovava.

Entrevistado: Nossa! É então... pessoas que já tinham curso superior reprovavam, assim, tinha um... era um... e não sei assim. Era um outro tipo de ambiente, era outro tipo de ambiente. Isso gerava uma, uma, você falou, zona de conforto sim. Eu acho que sim. Como na minha área também tem. Tem pessoas que "ah eu tenho uma estabilidade", então gera uma zona de conforto. Todo lugar tem como a pessoa... mas, mas assim, financeiramente era mais tranquilo, né.

Entrevistador: Quais fatores da conjuntura econômica da época você considera terem influenciado você ter sido demitido e/ou ter ficado desempregado.

Entrevistado: Era a política da terceirização, né. A política de várias áreas... Inclusive eu estava conversando com colegas que são ainda do mundo corporativo, e não foi só a área de informática que sofreu com isso. A política da terceirização era uma coisa da época, né... É interessante que terceirizar não significa economizar... a empresa economizar... Então, as vezes ela gasta mais pagando para uma terceirizada do que ela mesma gerindo a parte da... mas ela... bom, mas ela focar, né... É uma política econômica de época, uma linha de pensamento de época que terceirizar... acho que foi o fundamental, né. Então, houve uma desvalorização de várias áreas por conta disso.

Entrevistador: Que eram as áreas que não eram as áreas fim da empresa terceirizou e mandou as pessoas embora.

Entrevistado: Exatamente. Exatamente. Isso tem acontecido com outras partes também. Você contrata escritórios e aí em termos de número... eu lembro que... faz muito tempo, né. Mas assim o salário de um professor do estado era R\$ 1.700,00 com uma formação superior, né. Tendo uma carga básica lá. Um técnico com nível médio, era R\$ 6.000,00. Né, se... aí vai ver o vale alimentação do professor que era um componente que dava cento e pouco por mês, o da pessoa que trabalhava nessa área mesmo sem o nível superior ganhava um *ticket* de vinte e poucos e ainda as vezes não gastava com uma janta, se passasse do horário você tinha um extra, ou a empresa te pagava. São níveis que não tem como comparar.

Entrevistador: Perfeito. E se você pudesse voltar atrás em sua trajetória profissional o que você faria de diferente?

Entrevistado: Teria feito a licenciatura aos 21 anos. É o que eu teria feito.

Entrevistador: Bem determinado

Entrevistado: Mesmo que dentro da própria empresa... teve outros momentos que escolhi a área errada de se estudar, né. Porque, por exemplo, "vou pra SOP", né, que é uma área que valorizou e ainda hoje é valorizada.

Entrevistador: SAP, né?

Entrevistado: É, eu tive oportunidade de ir para essa área, do ponto de vista econômico seria melhor, mas se eu tivesse que mudar, teria mudado lá atrás, teria feito a licenciatura, mestrado, doutorado. Tudo na sequência, teria investido nisso, teria deixado de ganhar... teria ganhado menos no começo, mas teria uma realização profissional.

Entrevistador: E depois lá na frente talvez até ganhasse mais.

Entrevistado: É, exatamente. Poderia... é hoje eu estaria... se eu tivesse tido a oportunidade de ir para os concursos, porque eu peguei concursos com todas as áreas... todos os concursos que eu fiz, quem entrou, ganha muito menos do que quem estava no passado. Era outra carreira, né. Então... mesmo dentro do que eu faço hoje, eu ganho bem mais assim.

Entrevistador: E há algum outro aspecto desse tema que não foi abordado e você gostaria de comentar antes de finalizar a entrevista?

Entrevistado: O objetivo da... você está falando sobre transição de carreira, né. Ah, assim... então, eu não sei por que... é difícil você escolher a carreira muito cedo e também você ouvir... porque quando eu entrei na escola técnica federal, você escolhia qual curso. Na época o curso da moda era Eletrônica. Então vou fazer o da moda. Com aquilo que... mas assim... quando eu entrei, no meio do curso já não era o curso principal... quando eu entrei nem era o mais concorrido. Depois passou a ser processamento de dados, então as coisas mudam tão rápido que talvez valha a pena arriscar naquilo que você realmente quer fazer, não ficar só pensando no...

Entrevistador: Independente do que as pessoas valorizam mais.

Entrevistado: Exato. Exato...

Entrevistador: Passam pra você uma supervalorização.

Entrevistado: Exato... tem uma valorização de uma carreira e você...

Entrevistador: Acabe seguindo a manada...

Entrevistado: Você segue a manada porque você é eclético, tem gente que consegue, mas por exemplo, eu sou eclético. Não vou falar que eu não gostava...

Entrevistador: Em qual sentido assim eclético?

Entrevistado: Eu gosto muito do que eu fazia. Tirando acho que aquele ano na empresa... Mesmo no comércio, tinha coisas que eu gostava de lá...

Entrevistador: [inaudível - 00:38:56] seu dom assim.

Entrevistado: Exato, tinham coisas que eu gostava, de tentar melhorar o processo, de pensar como melhorar alguma coisa e tentar otimizar.

Entrevistador: Mas não que você queria fazer o resto da vida.

Entrevistado: Exato.

Entrevistador: Então acho que é isso. Muito obrigado.

Entrevistado: Passou do tempo.

APÊNDICE C – ENTREVISTADO N3

Gênero: Masculino

Idade: 62 anos

Formação acadêmica: Ensino médio

Cargo antes da transição: Chefe de departamento

Tempo na última empresa/trabalho: 11 anos

Profissão após a transição: Empreendedor

Tempo na nova função: 20 anos

Entrevistador: Você me autoriza a gravar a entrevista?

Entrevistado: Tá autorizado.

Entrevistador: Por que você realizou uma transição de carreira?

Entrevistado: Então, na verdade, não foi uma coisa espontânea, né. Foi uma coisa meio... o mercado na época deu uma crise, e a empresa que eu trabalhava... ela teve que fazer uma contenção de despesa, né. Então algumas áreas tiveram redução de funcionários. Nessa... nessa transição aí... é um dos... foi mais a chefia, né. Eles preferiram eliminar a chefia ao invés de funcionários... de cargo, né. Então eu fui nessa demanda aí.

Entrevistador: Tá... foi assim o motivo... foi uma demissão que aconteceu?

Entrevistado: Demissão. Não foi espontânea, não.

Entrevistador: Então ali você não pensou em ficar no mesmo setor? Você decidiu fazer uma transição de carreira.

Entrevistado: Não, não... Porque a área que eu trabalhava... não posso citar nome de empresa...

Entrevistado: Tá, tá. Nem vou usar também.

Entrevistado: Essa empresa ela trabalhava num perfil... Ela é do ramo jornalístico. Então eu fazia controles de anúncio. Então não tinha como eu sair aquilo ali para o mercado. O mercado não tinha anúncio. Então era uma coisa específica de um jornal que eu trabalhava. Então a minha carreira, ela ficou bloqueada devido a essa situação de não ter... É como se eu fosse bancário. Se eu sou bancário, eu saio... eu tenho que sair para qual área? Bancário. A maioria das vezes... então eu não tinha uma... como nesse, nessa... na cidade de São Paulo, eram duas empresas jornalísticas, então eu trabalhava em uma delas, então eu não tinha como sair daquela e ir para outra. Porque a outra, ela utilizava outro tipo de controle. Era um controle financeiro diferente. Então para mim, todos aqueles anos ali... ficou... deu um bloqueio no mercado de trabalho.

Entrevistador: Você trabalhava na área financeira do Jornal?

Entrevistado: É... *controler* que fazia... que dava o suporte para o financeiro, né. Controlar anúncio para fazer o faturamento.

Entrevistador: E aí por conta disso, você pensou em empreender. Fazer uma transição. Começar uma nova fase da sua vida...

Entrevistado: Veja bem, ó. Então, antes disso dentro mesmo da empresa, eu junto com outro colega chefia lá, nós sempre falávamos sobre estar trabalhando no trabalho ali e fazendo alguma coisa no paralelo aqui fora, né. Fazendo um empreendimento aqui fora. Só que quando nós estávamos projetando isso, veio a demissão. Então quando eu caí no mercado, né... Ele acabou ficando lá. Eu fui para o mercado. Não encontrei no mercado profissional, né, CLT, nada que pudesse me enquadrar. Aí eu comecei a tentar fazer alguma coisa aqui fora, né.

Entrevistador: E aí? Como é que foi essa tentativa?

Entrevistado: Pô! Foi difícil! Porque é o seguinte, você quando fica muitos anos... eu tinha 11 anos nessa empresa e outros anos nas outras. Então eu já tinha uns 20 anos de CLT. Você se sente preso... Quando você sai, você se sente preso no... como se fosse um passarinho que está preso dentro de uma gaiola, que é uma empresa. Então você tem horário para cumprir, e tal... Você não se preocupa, no final do mês você recebe o teu salário. Quando você sai, no caso de empresa, você já sente o drama já pior, porque você tem que agir, tomar atitude, e você não

sabe voar, ficou despreparado. Muito tempo dentro da gaiola e não sabe voar mais. Tem asa, mas não sabe... então apanhei bastante. Ah... apanhei, nossa! Parece que tudo você não conseguia, não vai, não foi fácil, não!

Entrevistador: Foi como se você começou do zero outra coisa...

Entrevistado: Nossa! Parecia outro universo. Você estava... você fica... como é que fala assim? Você fica... enferrujado. Uma palavra assim bem rústica. Enferrujado. Profissionalmente você não consegue. Você não fala assim... sua iniciativa, ela fica barrada. Você perde a confiança em você. É difícil. Não é fácil, não! Então essa mudança... Se você... se você viesse de fora, seria fácil. Se você já estava aqui... aqui... Hoje? Hoje talvez vamos chegar nessa pergunta. Hoje já sinto sem mais... é... leve. Eu consigo dar um suporte para pessoas que estão começando agora. Mostro para eles a minha dificuldade, que eu tinha, entendeu? E o que eles vão encontrar. Então teve muitos clientes meu que me incentivei... falei para ele "não desiste, não!" Então, é por aí o caminho.

Entrevistador: E nessa luta toda, como você chegou a fazer transição de carreira? O que aconteceu?

Entrevistado: Ah, foram várias coisa... tentei na área de buffet...

Entrevistador: Qual era teu cargo?

Entrevistado: Não, nada de cargo, não... é... da... quando eu saí dali da empresa, eu mesmo coloquei na minha cabeça que eu não voltaria mais para a CLT.

Entrevistador: Tá, então já era um buffet próprio?

Entrevistado: Tirei, descartei... eu falei "eu vou trabalhar por conta própria. Vou fazer um empreendedorismo." Então eu saí fora. Não... falei, não vou pegar em nada, vou ficar onde eu estou.

Entrevistador: Você tentou buffet...

Entrevistado: Eu tentei buffet, não deu. Na verdade, eu não abri um buffet, na verdade, eu ia é abastecer com salgadinhos, com... Não tinha nada a ver com a minha área! Nada, sério. Mas vamos tentar. Aí, não deu. Aí, tentamos outras coisas. Como... tentamos na área até de assessoria de mão de obra de eventos. Também não deu, entendeu. Então foram caminhos que você foi... foi caminhando até chegar aonde eu estou hoje, né. Mas aí foi também depois de algum tempo, um período bem grande para chegar aonde eu estou hoje.

Entrevistador: Onde que é exatamente?

Entrevistado: É uma área da... onde eu formei lá técnico em contábil. E aí um dia eu estava lá, e do nada, o meu irmão ligou da firma dele, e falou assim "você faz a abertura? Você mexe com abertura de empresas, essas coisas?" Eu falei, "Olha, eu tenho a área técnica, mas completamente desatualizada. Mas podemos ver isso aí." E foi a hora que eu comecei a pegar a informação no mercado com pessoas. Na minha época não tinha Google, não tinha... a internet era discada, nós éramos da época do bipe, então não tinha celular... hoje que você tem consulta. Então, aí você tinha que ir até o local, tentar, fazer, pedir informação, aí você ia numa prefeitura perguntar... Você sabe como é o pessoal da área pública, né. Área de governo, eles não têm paciência. Então, eles... foi uma barreira, uma barreira. Muita falta de paciência. Então foi onde eu comecei a iniciar os primeiros passos na área de... área contábil. Aí, eu falei, aspas, vamos abrir um suporte de contabilidade. Aí começamos abrir empresa... antes disso um pouquinho, começamos a fazer transferências... Agir como um despachante, sem ser. Então, tipo, pegava dos amigos, pegava carro para transferir. Naquela época, licenciamento não era feito como é hoje, você tinha que ir até o Detran. Então, você fazia um trabalho de despachante, sem ser, porque existe concurso para isso. Então esses que fazem esses biquinhos aí de despachante, de transferência, lá dentro do Detran é chamado de zangão. O zangão é aquele que ele não faz mel, mas ele... as abelhas seriam... eles chamavam nós [sic] de zangão, que é um cara que não é abelha, não faz o mel, mas vai lá e come o melzinho deles. Era uma rejeição, não aceitava, não. Mas aquele ali era o nosso ganha-pão. Então você pegava um cara que ele tava lá... naquela época lá quando eu saí da empresa, tive 3 meses de seguro-desemprego, e acabou. Acabou tudo. Então, tipo assim, aí, eu entrei nesse ramo para ganhar umas quirelinha, alguma coisinha. Então, mas é... existia... você entrava lá, nariz torcido.

É que nem fosse hoje quando foi implantado o Uber aqui em São Paulo. Eu tinha clientes meu que era taxista. Eles... um deles chegou falar para mim "olha, eu vou dizer uma coisa para você.

Se eu vir um Uber na minha frente, com o ódio que eu tenho deles, eu passo em cima dele com meu carro! Por que isso? O céu nasceu, é... o sol nasceu para todo mundo. Não, mas tá acabando com nós. [sic] Não, vocês tinham um sistema privilegiado, entrou uma nova área. Eu acho que ali tem um profissional também... Eu não fui Uber, mas tem um profissional que está ali, precisando também dessa grana, né. Então o que eles tão fazendo? Tão roubando? Não. Mas as categorias... existem barreiras, então mesmo eu dentro da área contábil... também eu... você pensa que eu... nós somos uma classe unida? Também não. Cada um por si e Deus por todos. Então, empreender não é fácil, não.

Entrevistador: Ainda mais no Brasil, né?

Entrevistado: Então, eu diria para você o seguinte. É o que eu sempre falo, hoje eu abro empresa para vários clientes. Além de abrir empresa, eu dou esse suporte, aspas, psicológico para eles, né, profissionalmente falando, e sempre digo para eles "não desiste que a maioria das empresas hoje no Brasil elas são abertas e morrem em um ano." Em um ano as empresas... ah, aquela empolgação, você abre uma loja, você põe placa, todo mundo quer ter uma empresa, "ah, eu quero ter..." mas a maioria, ela vai, abre e fecha. As que sobrevivem, o segundo ano, o terceiro ano, ela tem tendência de prosperar. É o que eu passo para eles. Foi a mesma coisa do meu trabalho.

Entrevistador: E quais foram as suas experiências de trabalho anteriores? Suas principais experiências de trabalho anteriores?

Entrevistado: Olha, eu trabalhei na área de cobrança, sempre na área administrativa. Então eu nunca tive assim mão de obra. Mão de obra mesmo eu nunca tive, e nem comercial. Eu tive sempre de suporte, prestação de serviço, desse tipo de coisa, entendeu?

Entrevistador: Mas assim, em relação a como era, o que você fazia, se estava satisfeito? A experiência, mesmo.

Entrevistado: Eu venho de uma família que era... meu pai e minha mãe sempre foram empreendedores, né. Então, ele nos sustentou de forma bem... com dificuldade. Vendendo doces. Faziam doces, bala, cocada, e tal, essas coisas. Revendia no Mercado da Lapa e isso aí era sobrevivência deles. Ele criou os três filhos dele, entendeu. E nós, não. Nós já foi [sic] uma

carreira profissional em empresa. Mas aquela chama dentro de mim de ter liberdade... liberdade sempre estava dentro de mim. Embora você vê [sic] que... apesar de tudo isso, eu fiquei onze anos numa empresa, foi cinco numa outra, três na outra... eu quase que 20 anos aí dentro de CLT. Então eu também não tive assim... "ah, você não queria sempre estar fora?" Não. Só quando eu cheguei... quando eu saí... a última que eu saí dessa empresa.

Então sempre que eu saí dessa empresa, eu peguei e falei assim "não, agora daqui eu vou tentar..." Eu não... eu nem tentei entrar na... em empresas com registro. Não quis. Não quis. Falei, vamos tentar. Sofri para caramba, entendeu. Dificuldades. Mas, tentamos, né.

Entrevistador: Você viu que era hora de você mudar.

Entrevistado: Era... eu tive... vamos dizer... a idade. Já não era mais um menininho, nem um jovem. Então eu tinha que... eu falei "agora é a hora. Ou vou agora, ou vou pra CLT de novo, né." Foi o que eu fiz.

Entrevistador: E se você foi demitido antes de realizar uma transição de carreira, como lidou com essa situação?

Entrevistado: Foi o que eu disse para você. É aquele passarinho preso... que ficou preso... essa tensão foi forçada. Então eu senti dificuldade, né. Então acabou... enferrujado, não tinha... acordava no dia que... eu desempregado, no dia seguinte eu acordava no mesmo horário achando que eu estava indo pro trabalho... Terrível! Não foi fácil.

Entrevistador: Foi um abalo, assim, que você considerou muito grave?

Entrevistado: Foi. Foi um abalo, sim. Porque é o seguinte: nós estávamos preparando, porque nós... nós... tudo planejadinho, bonitinho, eu e o outro colega de trabalho falamos "vamos fazer uma coisa... vamos deixar alguém tocando alguma coisa aqui fora, para que quando nós tivermos uma surpresa, né, a gente possa conseguir sair dessa situação." Mas só que como eu fui demitido antes do projeto entrar em andamento, então aquilo deu uma...deixou nós em... eu, né, no caso, em choque, né. Então para me recuperar eu demorei algum tempo muito grande. Nossa! Foi grande, porque você... eu passava em frente dessa empresa aí... depois, quando estava desempregado ainda há dois anos, três anos depois, ainda olhava lá para dentro ainda

com aquele pensamento "porra, saí daí de dentro. Tinha convênio, tinha isso, um bom salário..." e eu caí no mercado sem nada...

Entrevistador: Chegou ser um processo doloroso.

Entrevistado: Orra se foi! Daí não foi fácil, não. Apesar da minha experiência profissional, eu senti assim, mas nada que faça assim... ah, foi superado? Foi. Nessa vida você só não dá jeito para morte. Agora para o resto? Quem vive de passado é museu. Você tem que falar assim... Não. Não senti nada. É mentira. Mentira. Você está despreparado. Você não estava esperando aquilo ali, entendeu. Eu vou dar um exemplo bem... meio chato. Se você estiver aqui... você está dirigindo, você... Poxa, o carro perdeu o freio. Você fala "caramba vou bater esse carro", mas você está preparado para o choque. Então você vai dar um jeito e tal. Agora quando do nada você bate. É o que aconteceu com nós [sic], do nada eu fiquei desempregado. Perdi convênio, perdi salário ótimo, regalias, tudo... Então aquilo, né... uma criança, praticamente um neném de três meses... Então isso aí deu uma balançada aí.

Entrevistador: E quanto tempo você trabalhava na empresa quando você foi demitido?

Entrevistado: Essa 11 anos.

Entrevistador: Teve mais de uma demissão ou foi essa a única?

Entrevistado: Não, não. Na minha carreira profissional? Não, eu já tive outras. Mas as outras... só que naquela época que eu tive, eu estava propenso a continuar a minha carreira CLT, entendeu. Então, saí daquela, corri com ficha e tal. Agora essa última, não. Essa última eu já tinha o objetivo de fazer a mudança, sair da CLT.

Entrevistador: Aí está relacionada à próxima pergunta então. Quais estratégias você implementou para conseguir realizar uma transição de carreira?

Entrevistado: Então, estratégia em si não teve nenhuma, não. A gente não teve nenhuma, não. Foi estratégia de guerra. Não foi uma coisa preparada. Foi... caiu na luta lá e vamos em frente, vamos tentar, não teve estratégia.

Entrevistador: Por exemplo, assim, você experimentou novos caminhos profissionais através de cursos, outros cursos, ou funções paralelas? Você encontrou pessoas da área que te ajudaram...que você pretendia ir...

Entrevistado: Não, não. O mercado na época, assim... eu acho que até porque quando eu saí estava... o mercado de trabalho estava bem escasso, então é a famosa seguinte, quem está lá dentro da sua empresa procura segurar o seu, né. Então eu não tive suporte... eu não tive essa oportunidade, ou até para mudar a minha cabeça e falar assim "olha você saiu de lá, mas nós queremos você aqui num CLT com esse salário." Não, eu não tive isso, não teve ninguém que me ofereceu isso. Me jogaram, que? Eu fiquei no mercado de trabalho, numa situação difícil e vamos todo mundo, aí... Entendeu? Foi o que eu tive, então não teve ninguém assim, não teve suporte de ninguém, não.

Entrevistador: Então você foi lá na luta mesmo...

Entrevistado: Foi! Foi naquele... Foi sem... sozinho no deserto, sem água. Essa a situação, a definição é essa.

Entrevistador: Tentando empreender mesmo? Vou tentar [inaudível – 00:17:31]?

Entrevistado: Não tinha outra alternativa. O mercado de trabalho... o mercado de trabalho... as empresas não procuravam esse tipo de profissional que seria eu. Entendeu?

Entrevistador: Que tipo de profissional?

Entrevistado: É, do jornalismo, controle de anúncio... então o mercado não procurava isso. Então fiquei... eu já tinha esse projeto de querer, e então só que eu acabei sendo forçado... eu já tinha um projeto de querer fazer... abrir uma empresa... trabalhar fora, e tal. Só que acabou sendo antecipado devido à demissão. Então quer dizer, por isso que não teve estratégia, não teve nada, me jogaram ali no deserto, e falaram assim, "ó, toma aqui" e sem água, e sem nada.

Entrevistador: Mas aí você já tinha um projeto pelo menos?

Entrevistado: Não, nós estávamos pensando, nós estávamos começando a... então a surpresa foi essa. Eu e meu colega falamos assim "vamos nos preparar... O que você acha? Vamos abrir um comércio? Vamos fazer isso? Vamos fazer..." Mas nós não tínhamos definido nada. Não tinha um norte, entendeu? Então... só que nós queríamos fazer estando lá dentro. Nós queríamos a segurança da CLT, para fazer um paralelo do lado empresarial. Só que foi antecipado com essa demissão, entendeu? Foi o que aconteceu.

Entrevistador: E sua aprendizagem contínua foi determinante para sua transição de carreira?

Entrevistado: Ah, foi importante! A aprendizagem... em cima disso aí acabei fazendo... dentro do que eu estou fazendo hoje, fiz cursos, né. Fui fazer aperfeiçoamento. Tentei fazer alguma coisa fora, porque também não podia... com o empreendedorismo... eu não tenho como... não tem como você chegar e falar assim... você estagnar naquilo ali. Você tem que ser dinâmico, você tem que abrir as portas e tentar se atualizar, porque o mercado, ele aqui fora... ele é muito ágil, ele corre muito rápido, então eu tive que me atualizar, porque tem que fazer uma atualização... Na verdade eu só usei o diploma de técnico em contábil, o resto... o que eu aprendi lá de técnico contábil, não serviu de nada para mim. Zero.

Entrevistador: Teve que começar tudo de novo?

Entrevistado: Não... não... é... aquela contabilidade que foi ensinada na escola, ela não funciona no mercado de trabalho aqui fora das contabilidades [sic]... porque lá ensina balancete, razonete, não sei o que, e tal, e aqui fora é o estilo de contabilidade diferente, é micro e pequena empresa... Então não tem balanço, não tem nada. É você... aqui fora você é um contador, né, um técnico contábil, que na verdade eu seria um técnico contábil, eu não sou um contador formado. Sou um técnico contábil que abriu um escritório, que aonde... no escritório... Mas você só faz contabilidade? Não. Aqui nos *escritorinhos* [sic] pequenos que tem aqui, você é o departamento pessoal, você é o departamento fiscal, e você é o departamento contábil. Você tem que registrar funcionário, tem que saber CLT, recursos humanos... Então todas essas coisas que eu tive que fazer... é onde entrou aquela pergunta anterior "você se atualizou?" Eu tive que atualizar, se não, se eu ficasse no que eu estava...

Entrevistador: Faculdade você não pensou em fazer?

Entrevistado: Zero. Eu diria para você... eu vou falar uma coisa que eu não sei se... mas é um pensamento... eu tenho três filhos, são os três filhos formados. Então nós vamos entrar numa área meio delicada, mas é bom, faz parte da entrevista. Hoje você... hoje você vai, você fala... faz um investimento em cima... eu tenho três filhos. Um fez a área da Computação... Ciência da Computação. Um fez a parte de... direito... direito, né. E o outro fez Biologia. O que que fez a ciência da computação... ele foi... ele até tem um salário até razoável. O de direito... hoje... vou falar para você, advogado hoje que se forma, gasta uma nota danada, né, e às vezes tem que fazer um exame da ordem. É, que é uma crueldade, tá, isso é uma maldade. Isso é uma coisa que foi criada de forma errônea. Esse é meu parecer. E você... Aí quando o cara faz tudo aquilo ali, e tal, aí esse advogado, se ele não for dinâmico, ele vai... o que vai acontecer com ele? Ele vai trabalhar dentro de um escritório, para ganhar uma mixaria. O que ele investiu não vale. Se ele for bom, ele vai abrir... ele vai ter que trabalhar por conta que aí ele ganha dinheiro. E na Biologia, a pessoa que achava que ia ser uma coisa maravilhosa, não é. Porque o mercado... você gasta uma nota danada para formar teu filho, e o mercado paga R\$ 2.500,00. Meu! Aí eu falei... eu na minha época não pude fazer porque o seguinte, não pude, e não quis, tá, porque a minha vocação... "ah, qual seria sua vocação?" Medicina. Olha que coisa complexa. Eu gostaria de ser um médico, mas na minha infância eu não tinha condição nem de fazer *malemá* [sic] o técnico contábil. Então, tipo assim, por que você não faz... por que você não fez faculdade? Primeiro porque eu não gosto de contabilidade, e outra coisa, "mas espera você não gosta?" Não. Mas foi a minha fonte de renda. Então e nessa minha carreira... com essa... com meu empreendedorismo, eu consegui sustentar meus três filhos, dar faculdade para eles, né. Mas é a matéria que você gosta? É o que você gosta de fazer? Não. Então até tem... não sei qual é o autor que falou que: trabalha naquilo que você gosta, porque o seu trabalho será uma diversão para você. Só maluco que gosta de área contábil, só doido. E hoje no Brasil é pior ainda. Então é muito imposto, 300 impostos, é terrível. Então ninguém gosta. Agora, tem o maluco que gosta sim. Eu particularmente não gosto.

Entrevistador: A maioria, né?

Entrevistado: "Ah, mas por que depois você não fez faculdade?" A idade já não dá mais, né. Agora você quer o quê? Você quer pescar. Eu estou na fase de trabalhar, eu falo assim, trabalhar pouco e ganhar muito. Essa é... a minha meta agora é essa. Então, é por aí.

Entrevistador: Mas na contabilidade precisa também igual a OAB, né?

Entrevistado: Tem o CRC. Bom, eu tenho eu tenho o Conselho Regional dos Contabilistas... eu tenho. Então, é que eu falei a referência. Eu não sou um contador, eu não posso assinar balanço, mas eu sou um contabilista. Então, isso me dá poderes de fazer... abrir um escritório, e dar toda assistência. Só que se eu tiver que fazer uma assinatura de balanço, eu tenho que pedir para um colega que fez a conta... a faculdade, entendeu? Então, eu tenho um colega que ele fez o contrário, ele trabalhava... ele estava dentro de uma empresa como contador, ele era o contador de lá, que assasinava tudo, e tal. Ele tem uma carreira diferente, ele voltou para trás, ele foi jogado no mercado, e aí ele veio fazer aquilo que eu fazia. Então quando ele veio para cá, que ele abriu um escritório, ele acabou ficando perdido, porque o que ele fazia dentro da empresa de contabilidade, aqui fora é completamente diferente. Aí foi eu que dei um suporte para ele. Para um cara formado na faculdade. Eu ens... orientei, não ensinei... é muita arrogância. Eu orientei ele a fazer... "olha, é por aqui, por aqui, por aqui." Ele também abriu o escritório dele, também não voltou para as empresas.

Entrevistador: E como suas relações interpessoais estabelecidas ao longo da vida foram determinantes para sua transição de carreira?

Entrevistado: Foi importante. Foi importante, porque algumas pessoas... assim... eu trocava ideias com outras pessoas e é importante você perguntar para um colega, alguém assim da sua... é... o que ele acha disso... É que na verdade é o seguinte, se você perguntar para a pessoa certa, ela vai te orientar de forma correta. Mas se você perguntar para a pessoa errada, aí ao invés de ela te incentivar, ela vai te jogar você lá no... é que nem... eu tive pessoas que falaram para mim "vai, que vai dar certo", e eu tive uma pessoa muito próxima a mim que falou assim "você não vai ter essa capacidade de abrir um escritório de contabilidade." Então quer dizer, se eu ouvisse o vai que... como eu ouvi, né, "vai, que vai dar certo." Ótimo. E se eu ouvisse o que falou "você não tem essa capacidade"? Então a relação interpessoal, ela é boa, mas e se eu falasse... pegasse uma pessoa... se eu fosse na cabeça dele? É que eu tinha uma determinação dentro de mim, de falar "eu vou!" Aí eu fui.

Entrevistador: É isso que é até a outra pergunta. Como a sua autonomia para escolher o que considera melhor para sua carreira foi determinante na sua transição?

Entrevistado: Ah, não! É fundamental! O cara tem que ter... ele tem que ter personalidade. Tem que ter aquela... foco. Ele tem que ter personalidade, entendeu? É aquilo que eu falei para você, "ah, você tem tudo isso?" Ah, eu não sei se... talvez... eu acho que tem muitas pessoas que tem isso dentro dela, mas não... não aflorou ainda. Tem muita pessoa que está ali "eu acho que eu não sou capaz", e é. Então em mim a dificuldade me criou isso em mim. Então eu acabei... então eu tive... acabei fazendo uma coisa... "mas você tinha tudo isso?" Sempre tive uma personalidade, mas eu não sabia que profissionalmente, eu teria esse foco, né. E eu acho que a necessidade... aí você olhar a sua casa, seus filhos com fome... eu vou para cima. Então, foi importante sim.

Entrevistador: E como você avalia o seu nível de autonomia para exercer suas atividades na sua carreira atual em comparação com as carreiras anteriores?

Entrevistado: Não, minha autonomia é total! Hoje eu que determino se eu começo... na verdade, para resumir é o seguinte. Na verdade, é o seguinte, eu tinha muito mais fácil... apesar de estar dentro de uma empresa, né, preso dentro de uma empresa... E lá eu tinha um mês de férias, lá eu emendava os feriados, né, lá eu tinha... podia fazer sol ou chuva, tal, eu tinha meu salarinho lá. Hoje a minha autonomia é total, eu faço o meu horário. Mas eu digo para você, lá eu trabalhava na CLT, eu trabalhava 8 horas por dia e hoje eu tenho uma autonomia de fazer o que eu quero, eu trabalho 12. Legal, né?

Entrevistador: Não emenda feriado...

Entrevistado: Não, muito raro. Eu não tiro um mês de férias faz 30 anos... uns 20 anos já faz. Não tenho mais... não existe mais férias de... agora, porque você ainda não... eu não cheguei naquela estabilidade que eu estou buscando ainda, entendeu? Você desistiu? Não. Eu quero chegar numa... eu quero controlar a minha empresa de longe, ainda não consegui. Então, eu espero que minha autonomia... a minha liberdade seja melhor. Eu mando em mim hoje. Hoje eu sou o dono do escritório, né, dono entre aspas, né. Mas eu tenho muito mais responsabilidade do que o próprio funcionário. Então...

Entrevistador: Ou de quando você era funcionário...

Entrevistado: Nossa! Muito mais! Hoje eu tenho mais responsabilidade do que eu tinha lá quando eu estava lá, que eu era uma chefia, mas eu tinha a liberdade. Autonomia, zero. Porque lá... autonomia não tinha, mas eu já tinha liberdade de poder "vou embora, acabou." Hoje não. Entendeu? Hoje não.

Entrevistador: E por quanto tempo você ficou desempregado antes de realizar uma transição de carreira, e quais foram as eventuais consequências causadas pelo desemprego?

Entrevistado: Então, eu vou dizer uma coisa para você, e você vai se surpreender, até eu chegar nisso que eu estou hoje. Hoje. Que foi quando eu achei mesmo, eu falei assim, "é aqui", "foi logo em seguida que você saiu?" Eu falei "não." Eu vim engafinhando [sic] uma coisa... que nem eu falei... eu contei assim "ah, eu vendia salgadinho para buffet. Ah não deu certo." Eu fiquei um ano... não deu certo... porque... é não deu certo... "ah, eu fazia transferência de carro", o famoso Zangão, aí, né, que não era despachante, mas pegava de um, pegava de outro... você entendeu? Fazia uma coisa, fazia outra, e tal. Isso aí se passou 7 anos. 7 anos. Até como eu falei no começo, que eu falei assim... que aí o meu irmão me ligou, falou assim, você mexe com abertura de empresa. Aí foi que eu lembrei que eu tinha o CRC, que aí eu falei, "poxa, eu tenho o... fiz curso técnico de contabilidade. Isso quem faz é um contador, um contabilista." Aí eu... foi... mas nesses 7 anos, você nunca pensou? Nunca. Nunca pensei em usar a minha formação de contabilista lá atrás. Depois de 7 anos, foi quando eu comecei a fazer isso aí.

Entrevistador: E assim, em relação a consequências causadas pelo desemprego, né...

Entrevistado: Consequências? Ah, fome, dívida, perda de patrimônio, entendeu? Nesse período todinho de mudança, você... eu tive que me desfazer de bens que eu tinha guardado, né, que eu tinha adquirido. Eu tive que vender para pagar dívida... que é quando o projeto não está dando certo, você começa a vender o que você tem.

Entrevistador: Afetou sua saúde financeira. E a estrutura familiar?

Entrevistado: Não... Não porque a companheira... ela entendeu, né. Então ela foi importante. Foi importante. Se alguém tiver do seu lado... por isso que as vezes a pessoa fala assim "o amor acaba quando o dinheiro acaba," é verdade mesmo. É verdade. Não, mas então não era amor. Não, não é questão disso, que não era amor. É, mas é que você já imaginou você está lá assim

desempregado, aí você olha para tua mulher, a tua mulher abre a dispensa dela... pô, não tem arroz, não tem feijão, entendeu? Não tem o leite das crianças. Eu peguei leite... eu saí da empresa onde eu estava, eu tinha um convênio médico na época que era o melhor, que era Golden Cross, e hoje tem vários, Bradesco Saúde... na época era o *top*... então eu tinha uma estabilidade... Na época, eu ganhava em média na faixa de uns 10 salários-mínimos, entendeu? Então, daqui a pouco ele começou... foi acabando, acabando, acabando... se você não tiver uma companheira que ela compreenda o que você está passando, e ela está vendo você lutar, tá vendo, e tal... falei vamos que... eu tive que pegar... meus filhos tomaram leite de saquinho do governo, que eu pegava... era uma coisa... era... eu pegava leite do governo pra poder dar pros meus filhos. Então afetou? Orra se afetou. Tá doido!

Entrevistador: E na saúde psicológica, assim?

Entrevistado: Opa! Tive... cheguei a um ponto... quando já estava começando a estabilizar, eu fui aguentando firme... aguentei, aguentei... quando eu comecei a estabilizar, né, quando eu comecei estabilizar, aí eu já estava mais equilibrado, e tal, foi aí que o corpo falou assim, agora eu vou pegar você. Aí eu tive a primeira síndrome do pânico. Opa. Tive síndrome do pânico. Não entrei em depressão, não, mas eu fiquei num ponto que nem vontade de comer eu queria. Não, porque assim, ó... às vezes, a reação... eu estudei muito isso também... a reação... o emocional seu fica em frangalhos. Então, ele não te permite, você como chefe da sua casa, né, porque hoje, eu sou de uma geração diferente, né. Então você é... o homem é o provedor, e a mulher é educadora. Graças a... E eu não sou... eu acho que, o que é hoje... eu acho que até que está bom para mim... Os dois são lá... os dois são provedores também, está tudo ótimo. Não sou um cara tapado, não. Para mim está ótimo. Eu acho que a mulher também tem que sair também. Mas eu sou desse lado, então eu carregava em mim esse negócio do provedor. Então, eu não admiti ficar doente, então o seu corpo segurou. Quando estabilizou tudo... que eu consegui dar uma equilibrada, foi a hora que o corpo... eu acho que foi em 2013, 2014... foi onde eu tive a primeira crise de pânico. Que aí tive que entrar em remédio, sem citar nomes, e tal. Mas eu tentei... não, depois que eu tive essa primeira síndrome... aí eu tomei a medicação, e tal, trabalhando, não podia parar. Porque você que trabalha por conta tem esse lado também, o teu cliente não quer saber, não, se você está doente. Diferente de uma empresa. Fiquei doente, vou lá pego com 15 dias no médico, o INSS que paga. Não, não, você tem que trabalhar. Então eu trabalhava doente, com tontura, tal...

Eu demorei para chegar próximo da minha saúde de volta, depois da primeira síndrome do pânico, eu demorei uns 3 anos para voltar a ser o que eu era. Eu fiquei ruim. Aí coisa que eu nunca tive, pressão... é... a minha pressão às vezes subia, aí descia, subia, descia... e eu não sou hipertenso. Foi a própria síndrome que me fez ficar assim.

Entrevistador: Você disse primeiro que teve outras também depois...

Entrevistado: Teve! Teve crises, aquilo que eu estou falando, levei 3 anos... então foi, e depois voltava, foi, voltava... até que chegamos 3 anos e eu falei agora... aí eu aprendi a dominar aquilo. E aí eu falei "vamos em frente," porque ele teve... Eu acho que o lado de saúde foi o pior. Foi o pior.

Entrevistador: Você considera que teve algum aspecto positivo na demissão, assim? Por exemplo, assim você comentou que acabou contribuindo para você realizar a transição de carreira...

Entrevistado: Não, não. Não tem nada positivo numa coisa que não foi planejada. Ela seria positiva, se eu tivesse me estruturado para sair... agora chegou... pô, foi ótimo ter sido mandado embora, que aí eu pude colocar 100% da minha força no trabalho. Mas não! Entendeu? Então, tipo, sei lá...

No momento... quando eu fui demitido, o negócio não foi bom, não. Não tem nada de positivo, não. Eu não vejo nada de... foi o negócio meio... pô... meio difícil.

Entrevistador: E quais fatores da conjuntura econômica da época você considera ter influenciado ter sido demitido e/ou ter ficado desempregado?

Entrevistado: A crise financeira, crise no mercado de trabalho. O país na época estava passando por... as empresas estavam passando por muita dificuldade. Aí teve que ter contenção de despesa, e a empresa optou na redução do quadro de trabalho.

Entrevistador: Que época era isso?

Entrevistado: Poxa vida! Foi em... noventa e... 92.

Entrevistador: Estava tendo uma crise geral do mercado de trabalho no Brasil, né?

Entrevistado: Eu já tinha pego outras piores, só que lá eu passei... Mas nessa época, O Estadão... olha acabei falando... não, não tem problema. É o jornal ele optou por fazer uma redução. Achei normal. Não achei ruim. Eu achei que a empresa... ela tinha que fazer aquilo mesmo, entendeu? Então, eu tinha um salário, eu como chefia, eu tinha um salário de uns 5 funcionários. Então a empresa ela foi... Socialmente falando, né, ela foi ótima. Ela falou, ao invés de eu mandar 5 funcionários, eu mando um chefe, entendeu. Aí me pegou. Aí, tipo assim, tanto que na época foi falado assim, "você foi... você treinou tão bem a sua equipe," foi um elogio, né, "você treinou a tua equipe tão bem, que uma das áreas pode sacrificar a chefia é a sua, que eles conseguem... você deu tanta autonomia, você treinou tão bem..." Até a pessoa falou assim, "você nunca deve falar tudo... porque você se torna um cara frágil." Mas eu não... eu achei que eu treinei bem os funcionários, que na época eu falei assim, é melhor mandar... você tem um salário de seis funcionários... Mandar seis funcionários, seis famílias, manda uma. Foi eu.

Eu achei normal. Eu falei o nome do Estadão, não tem problema nenhum, porque eu tenho um carinho muito grande, porque muita coisa que eu conquistei foi lá. Então o fato de ser demitido por eles... tanto que é que eu não... algumas pessoas saíram e colocaram o Estadão na Justiça do Trabalho, questionando. Eu não achei justo, eu achei justo e eu achei que foi uma escolha, né, também nunca... tinha seis famílias envolvidas ali. Embora eu tivesse um filho na época de 3 meses de idade, né?

Entrevistador: Mas você achou que era uma crise que estava acontecendo normal...

Entrevistado: Uma crise normal... eu sempre tive regalias lá tudo, recebi meu salário esses anos tudo certinho.

Entrevistador: Mas isso era uma crise da empresa ou do Brasil? Da economia?

Entrevistado: Do Brasil em si, né. A economia não estava legal, né. Então, optaram por passar a régua lá. Já tinham feito cortes de funcionários lá em outra que não foi só essa. Em outras

teve esses cortes. Então, essa segunda leva, eles preferiram a chefia, e nós entramos no barco, fazer o quê? Tá bom.

Entrevistador: E se você pudesse voltar atrás da sua trajetória profissional, o que você faria de diferente?

Entrevistado: Na verdade assim eu acho que não... eu não vejo mudança, não. Eu acho que tudo que eu fiz não foi bem feita... foi o que tinha. Não tenho como falar assim a mudança. É a oportunidade que apareceu, entendeu? Nós tentamos várias... não tinha... a parte empresarial ela tem um pouco de tique [sic] para o negócio, entende? Mas tem uma parte ali que te chama também que você fala assim... é um negócio que você fala... que você tem que ter foco, e tem que ir para cima. Pode dar certo, e pode não... se der, você fez sua aposentadoria, se não der... eu tive colegas que fez... trabalha no CLT e que fez o que eu fiz. E ele investiu, ele trabalha numa empresa, e ele fez o que eu estava querendo fazer, né, o que eu queria fazer, que era ficar dentro da empresa e abrir uma coisa no paralelo. E ele fez isso. Ele abriu uma lanchonete num determinado lugar, né. E ele abriu uma empresa... uma lanchonete no lugar, ele investiu um capital muito alto e tudo que ele investiu, ele perdeu. Quer dizer, mas ele desistiu? Não. Ele já foi para outro foco e tal, e ele está indo, entendeu? Então, tipo assim ele não perdeu... mas as vezes você ganha, você pode dar uma sorte e ganhar, ou não, entendeu? Então, eu poderia falar... o que você mudaria? Olha... Eu não mudaria nada.

Entrevistador: Você teria trabalhado outros 20 anos na CLT?

Entrevistado: Ah, não. Não. Se eu tivesse dentro do Estadão, eu não sairia de lá. Porque eu ganhava bem, salário bom, um monte de mordomia, ao lado da minha casa, certo, eu abriria uma coisa no paralelo e administraria ele. Então eu ficaria nos dois. Eu acho que o ser humano tem capacidade dessas duas coisas.

Entrevistador: Então você acha que o que você mudaria na sua trajetória profissional, você se esforçaria para não ter sido mandado embora?

Entrevistado: Não, não... eu achei que naquela época não era... não era meu foco sair, entendeu.

Entrevistador: Mas essa é a pergunta, se você pudesse mudar alguma coisa na sua trajetória profissional, você tentaria não ter sido mandado embora.

Entrevistado: Não! Tentaria não ser mandado embora! Claro que não. Falar assim "não, eu queria ser..." Não, não. Ficaria lá por quanto tempo? Eu não sei, talvez até meus filhos estarem com a idade mais ou menos. Aí depois falar "agora é hora de eu sair", então eu teria... vamos dizer, que nem um nascimento de um bebê, eu teria nove meses para nascer, eu teria mais tempo ainda de CLT, até eu colocar o meu projeto em andamento, entendeu. Então ele foi... acabei... houve, aspas, um aborto, fui obrigado a sair da barriga da mãe antes do tempo, entendeu. Mas eu... por mim eu ainda ficaria dentro da mãe CLT. Ah... ficaria! Com certeza! Não sairia, não.

Entrevistador: Como é que empreender foi para você uma solu... muito vantajoso?

Entrevistado: Aqui fora? Trabalhar fora? Olha, é assim, se você pensar em CLT, aquilo que você tem ali, você vai morrer com aquilo. Não era o meu objetivo. Vou dar um exemplo, se você ganhar R\$ 1.000,00 dentro de uma empresa, você vai ganhar R\$ 1.000,00. Vai dar 10 anos, quanto você está agora? R\$ 1.500,00. Não vai sair daquilo, a correção da inflação é tanto, tal. Se você está aqui fora na área empresarial, você tem metas para crescer. Então eu tenho diversos casos aqui de pessoas... então, tipo assim, eu tenho um sobrinho meu que ele começou a fazer faculdade, e tal. Aí depois saiu, falou "não vou fazer, não." Aí ele saiu, aí ele saiu. Aí ele entrou na área do marketing digital. O cargo que ele ia fazer aqui... o que ele ia aprender, ele ia aprender com... depois de formado, depois de 4 anos na faculdade, o que ele ia ganhar? Ele ia ganhar um salário aí de R\$ 4.000,00... Um bom salário. Que é um ótimo salário, não estou dizendo que não é. É... mas hoje... então ele falou "não vou fazer faculdade." Ele foi na área... ele foi para a área de marketing digital. E hoje... e hoje, o escritório que ele abriu, ele não tem faculdade, e o escritório que ele abriu hoje, ele está ganhando na faixa de R\$ 25 mil por mês. Então, ele optou por não fazer a faculdade, e entrar na área de um curso que ele veio de marketing digital, tráfico de anúncios de marketing, então ele está fazendo e está ganhando seus R\$ 25 mil. Então... e com meta... ele falou com meta de daqui dois anos dobrar esse valor. Você em um CLT, ele não vai sair disso, seus R\$ 4.000,00 R\$ 5.000,00... E é isso aí, eu acho que é muito injusto. Hoje, as faculdades jogam no mercado.... descarregam no mercado um monte de pessoas assim, sem formação nenhuma. Ele aprendeu lá dentro da faculdade, mas ensina qual o caminho... então, é o famoso cara que... é a pessoa que tem o diploma, mas não sabe o que fazer. Então, ah, sou biólogo, meu filho é biólogo. Biólogo do quê? Ele vai conseguir uma vaga de... lá no laboratório

de exame de fezes para ver minhoquinha, né? Pô! Entendeu? Mas isso é o que ele acha. Então eu acho que a faculdade também devia dar... dar um plano de carreira... Olha, você se formou? Mas tem aqui seis meses de um curso que te ensina ver qual mercado você quer pegar... não dão nada. Aí cai o cara aqui no mercado, não sabe nada. Aí bota o cara de direto, faz OAB, que é uma... lamentável... Aí chega lá, o cara vai... ele vai ser entregador de carta de quem é um advogado mais esperto que abriu um escritório. É por aí.

Entrevistador: E algum outro aspecto desse sistema que não foi abordado, mas você gostaria de comentar antes de finalizarmos a entrevista?

Entrevistado: Não, acho que não, eu acho assim... eu penso assim, né, que a pessoa... que a pessoa tem um timbre [sic] para ser empreendedor. Então, eu acho assim, se o cara... ele quer vir para o mercado, se você não tem responsabilidade, se você não tem responsabilidade, que nem esse meu sobrinho que eu falei. Ele é um cara solteiro, ele tem o amparo dos pais, entendeu, então, é aquela felicidade que nós tivemos lá no passado de não ter obrigação nenhuma, de pagar condomínio, IPVA e IPTU... Então, se o cara quer ir, a hora é agora. Se ele tem... "não, o meu sonho é ser empreendedor." Vai! Entendeu? Eu acho que o cara tem que... Eu acho que o cara tem que ir... Eu acho que o cara tem que ir. Tem que fazer isso. Eu acho que o mercado de trabalho... é que nem o cara falar "meu sonho é ir pros EUA para ganhar..." É outra coisa que eu nunca tive essa ilusão. Eu acompanho... hoje tem internet, você acompanha, você vê. Ah, o cara chega lá, fala assim, "ah meu sonho é ir para os EUA, porque o cara chega lá... lá você fa..." Ah, aqui você também faz. Só que aqui, o cara não quer trabalhar. Numa empresa, o cara... o cara trabalha lá 8 horas, feriado, ele emenda... aqui é quatro dias de emenda... o feriado é na quinta. Sexta, sábado... oba, eu vou para a praia, e tal. Lá nos EUA, não. Lá o cara sai... eu vejo os caras falando assim "nós saímos [sic] daqui 4 horas da manhã, e voltamos às 9 horas da noite." De segunda a sábado.

Então você não precisa fazer todo esse sacrifício... aqui no Brasil você também ganha. Por que você não faz a... você não trabalha CLT e de sábado e domingo você não sai para a batalha no seu negócio? Então, eu não sei se é o chinês ou japonês... não sei quem é, ele fala assim "se você der a sua capacidade, que você dá para o teu patrão... você der para você mesmo, para o seu empreendimento, você vai estourar de ganhar dinheiro." Mas eu acho que falta no brasileiro foco. O brasileiro não tem foco. O brasileiro é meio devagar... nesse ponto aí o brasileiro é sem foco nenhum. Eu estou tentando colocar isso na cabeça dos meus filhos, entendeu. Vai enquanto

o pai está dando um amparo. Sai e aí e vai... se bater a cabeça, não esquentar, não. O café com leite e o pão com ovo tem em casa. Não se preocupa, não que aqui a gente segura a onda. Mas se ele estourar, lá na... se ele ficar bem, que eu quero que meus filhos fiquem legal [sic], que lá na frente, eu quero que eles paguem minha casa de repouso, na minha velhice. Um hotel fazenda... Vou ficar onde? Aqui no SUS? Dá licença... Mas é importante.

Entrevistador: Tá bom, acho que é isso então. Muito obrigado pela entrevista.

Entrevistado: Tá bom? Acho que deu para falar alguma coisinha... alguma coisinha aí acho que deu para somar, né.

Entrevistador: Sim. Obrigado.

APÊNDICE D – ENTREVISTADO N4

Gênero: F

Idade: 52 anos

Formação acadêmica: Graduação em Administração e em Engenharia Química. Mestrado e Doutorado em Engenharia Química

Cargo antes da transição: Coordenadora de Processos

Tempo na última empresa/trabalho: 7 anos

Profissão após a transição: Analista Administrativo

Tempo na nova função: 1 ano e 6 meses

Entrevistador: Começando. Então, a senhora me autoriza gravar a entrevista?

Entrevistada: Sim, autorizo.

Entrevistador: Por que você realizou uma transição de carreira?

Entrevistada: Porque eu passei por um processo de demissão, tentei fazer uma recolocação na área em que eu estava, e não consegui. Então eu percebi que seria mais interessante fazer uma nova... uma guinada na carreira, em outro... outra área.

Entrevistador: Qual área você atuava?

Entrevistada: Eu atuava numa área que chama Otimização de Processos, que é fazer modelagem matemática para ter soluções para problemas. E aí, a partir daí... isso era uma coisa que vinha também a academia, né, de mestrado e doutorado, que é o que eu tinha desenvolvido, mas sempre foi voltado muito para a área administrativa. E era realmente o que eu gostava de fazer era a área de operações, e aí então eu vi que a área de engenharia química era uma coisa que eu não curtia. E aí eu resolvi fazer essa mudança de carreira para área administrativa.

Entrevistador: Então primeiro você começou a sua carreira como engenheira química, sua primeira experiência de trabalho?

Entrevistada: Sim, minha primeira experiência de trabalho foi como engenheira química, depois que eu terminei o doutorado é que eu comecei a fazer um trabalho mesmo, assim, né, de carreira, que eu iniciei na Petrobras. Trabalhei lá por sete anos. E quando eu saí de lá, aí eu fui para uma outra empresa e trabalhei mais sete anos.

Entrevistador: E aí como foram essas experiências de trabalho que você teve até o momento na transição de carreira?

Entrevistador: Então, foi bem interessante porque assim a primeira empresa que eu trabalhei, que foi a Petrobras, tinha muito a ver com o desenvolvimento que eu tinha feito no mestrado no doutorado, as coisas se falavam. E assim, então, foi uma aplicação, né, de tudo que eu tinha desenvolvido... Então foi bem interessante. Lá eu não tive um processo de demissão, na Petrobras, foi uma questão mais de falar que eles tinham um processo de primarização, que era ter efetivamente concursados, e coincidiu com a minha licença maternidade, e como eu era terceirizada, a empresa que me contratava terminou o projeto, lá, né. Então não teve uma demissão nessa primeira... nesse primeiro momento, né. Quando eu fui para outra empresa que era uma empresa de alimentos, que eu também fiquei sete anos, também era muito voltada para esse trabalho de otimização, tá, então continuou na mesma linha, é, com desenvolvimento de modelagem de matemática, e tudo mais. E lá sim, eu fui demitida. Lá nesse... quando eu fiz a transição de carreira, porque eu não consegui me recolocar numa terceira empresa.

Entrevistador: Então você mudou de área da primeira pra segunda.

Entrevistada: Mudei de área. Mais ou menos, porque assim a grande área é a mesma, que era a Otimização de Processos, modelagem matemática, então assim, o que muda é o foco, porque o primeiro era um desenvolvimento de modelagem matemática de processos na área de Utilidades, que Utilidades é mexer com... saber se você vai acionar uma bomba, por exemplo, com água, com vapor, ou com energia elétrica. Então era um processo de modelagem que definia decisões a partir disso, em Utilidades. Já na outra empresa, na última empresa era também um processo de decisão com modelagem matemática, mas era para eu decidir quais os tipos de trigo e quais quantidades eu deveria misturar para compor uma qualidade desejada. Então assim, o foco era sempre o mesmo. Sempre o que eu desenvolvi e eu aprendi a fazer no mestrado e no doutorado. O que mudou foi a aplicação.

Entrevistador: E aí por que você mudou da primeira empresa para segunda?

Entrevistada: Então, a primeira... como eu era terceirizada, o projeto lá... a empresa ela não conseguiu uma recontração de terceiro, e como eu estava num processo de gestação, de licença maternidade, eles não me colocaram na outra empresa, entendeu? Porque lá era sempre assim, você saía de uma empresa A e ia para uma empresa B, para uma empresa C, você sempre era deslocado, quando você era terceiro. É... como eu estava num processo que eu não poderia ser realocada, porque eu estava numa licença maternidade, então eles não me recolocaram, então por isso que eu falo que não teve um processo de demissão. Eu saí de lá normal, só não consegui voltar.

Entrevistador: E para conseguir ir para a segunda empresa foi difícil? Como foi esse processo?

Entrevistada: Não foi difícil. Eu voltei logo com quatro meses após a gestação, eu consegui esse outro emprego. E então assim eu considero que foi bem rápido, ainda mais considerando que eu estava de licença maternidade, bebê pequeno, as empresas geralmente não gostam, né, então assim eu achei que foi até um processo rápido.

Entrevistador: E essas duas empresas que você trabalhou, foram as suas duas primeiras experiências de trabalho na vida profissional?

Entrevistada: Sim. De trabalho formal, assim, com CLT, sim. Porque o mestrado e o doutorado, a gente conta como uma experiência de carreira, mas a nível de título, né, não considera uma carreira profissional.

Entrevistador: E como foram as experiências desses trabalhos? Você gostava do que fazia? Detalhes da experiência que você teve nesses trabalhos.

Entrevistada: Então, na primeira foi uma experiência assim inovadora, né, porque eu ainda nunca tinha trabalhado. Então, mas eu fui muito bem recebida, e era muito interessante poder aplicar isso... todo meu conhecimento na prática, né. E além da parte de Utilidades, que foi um desenvolvimento em um software, que a própria Petrobras tinha, ela usava o mesmo software que eu tinha usado no mestrado e no doutorado. Então só foi bem interessante. Não por coincidência, a segunda aplicação da segunda empresa também foi usando o mesmo software.

Apesar de ser um software que poucas pessoas conhecem, que é uma questão de programação mesmo, foi assim, não sei uma coincidência ou uma sorte, ou pelo fato de eu saber aquele assunto com profundidade. Então, no meio acadêmico, no meio de desenvolvimento era comum. Então foi bem interessante na segunda empresa, foi para mim ainda mais interessante porque eu consegui me desenvolver ainda mais, né, no sentido tanto do desenvolvimento do software, e como da sua própria utilização na prática mesmo, de tomar decisões a níveis assim de gerência, de Presidente... E... então foi um crescimento em gestão, sabe, de muita coisa assim que fez crescer bastante. Então tanto que quando eu fui demitida, para mim foi difícil entender o porquê, o que que tinha acontecido. Porque eu era uma pessoa chave dentro da empresa, porque trazia ganhos assim de bilhões, de trilhões, entendeu? Então assim... e eu era a única pessoa que sabia mexer no sistema. Então eu não esperava que eles fossem... e assim, o próprio desenvolvimento foi muito caro, gastou-se muito dinheiro, muito dinheiro para desenvolver. E aí assim, né, infelizmente eles não deram o valor, e jogaram todo o investimento deles no lixo. E isso eu demorei muito tempo a digerir. Porque isso tinha acontecido, sendo que era uma peça fundamental para que aquilo ali continuasse acontecendo. E tanto que eu saindo, ninguém assumiu essa parte.

Entrevistador: E você começou no mercado de trabalho depois das suas formações? Depois que você fez o mestrado e o doutorado, ou foi antes?

Entrevistada: Sim, eu quando eu terminei o doutorado... porque assim como eu te disse, é sempre a grande área de Utilização, né, modelagem matemática, pesquisa operacional.

Entrevistador: Que tem a ver com seu doutorado?

Entrevistada: Sim, só que, por exemplo, no mestrado, eu desenvolvi uma... que a gente chama de *scheduling*, que é uma programação de produção para você definir qual é a ordem em que os produtos deveriam ser feitos, a partir de um pedido de solicitação... um pedido de ordem que eles chamam nas fábricas. Então, era uma empresa de produtos de limpeza, então eu fiquei mapeando durante o mestrado toda a parte da logística da empresa, os tempos que eram gastos para cada etapa... E aí, eu fiz uma modelagem para que dado a entrada de um pedido, o operador soubesse qual era a ordem que ele tinha que produzir para que fosse mais rápido, com o menor custo, porque tem entre uma batelada e outra, por exemplo, tinha uma cera, se você coloca uma cera branca, e depois você coloca uma cera vermelha, você tem um tempo entre uma e outra

muito pequeno. Já se for o contrário, se você colocar uma cera vermelha, e depois a cera branca, você tem um desperdício de produto muito grande porque a tinta vermelha contamina. Então foi esse tipo de trabalho que foi feito no mestrado. Já no doutorado, já mudou o foco, já foi para produção de petróleo. Então para produção de petróleo, a gente queria saber também o *scheduling*, né, a programação. Mas eu queria saber era qual lote que ia sair de qual poço, de qual plataforma, para poder ir para refino. Então, você vê que a programação é sempre a mesma, o que mudava era o objeto. E quando eu terminei o doutorado, que foi focado em petróleo, a gente tinha muito envolvimento lá no laboratório com pessoas que trabalhavam na Petrobras. Tinha muitas pessoas que trabalhavam no Petrobras, que faziam mestrado ou doutorado lá, do laboratório. E foi esse *networking* que me convidaram [sic], entendeu? Não foi nem assim uma coisa que eu me candidatei numa vaga e que fui escolhida. Não foi assim. Foi um convite, né, que "ah, você já trabalha com isso, a gente tá precisando de uma pessoa com esse perfil," e aí eu fui trabalhar lá. Então foi interessante, mas quando eu fui trabalhar na Petrobras, era uma de refino, não era uma parte de exploração, como tinha sido feito no doutorado. Então, na parte de refino, o que eles estavam... o objeto de trabalho deles na época era uma definição na área de Utilidades, queriam saber se "ah, dado todo o perfil de todas essas bombas, de todos os equipamentos, na hora de ponta, eu devo usar qual? Quando for fora de ponta, eu uso qual?" Entendeu? Então foi um escopo totalmente diferente, né. E aí quando eu fui para outra empresa que era de alimentos, né, já era outro escopo. Era, né, de buscar qual era a melhor mistura de trigo para conseguir uma qualidade desejada.

Entrevistador: E o mestrado e o doutorado estava te preparando para você trabalhar na Petrobras? Era voltado para isso assim ou não?

Entrevistada: Não, não. O mestrado foi na área de produtos de limpeza. O doutorado foi na área de petróleo, mas na área de exploração. E aí, quando eu fui para Petrobras para trabalho, foi para trabalhar na área de Utilidades. Então, nem era mais exploração, era refino. O que é importante, é que sempre é o mesmo escopo de modelagem matemática com programação de produção, para otimização de processos, só que a aplicação ela pode ser para diversas e inúmeros lugares, né. Por isso que eu pude transitar entre diversas áreas, porque eu consigo aplicar o conhecimento básico em qualquer outra empresa, entendeu?

Entrevistador: E mesmo assim depois você achou que compensava sair desse mercado profissional para ir para uma empresa pública fazendo essa transição de carreira?

Entrevistada: Sim, porque quando eu saí dessa empresa de alimentos, que eu não esperava, foi assim, eu... e como eu tinha saído de uma empresa, da Petrobras, e ido para outra no espaço de quatro meses, eu não achei que essa transição minha seria rápido, né. Quando eu percebi que o mercado não estava me absorvendo, e que eu não queria me aplicar na engenharia química pura, porque isso é uma coisa que eu não gosto, de trabalhar com coisas assim de... da engenharia química, de colunas de extração, de substâncias... essas coisas... não... nunca me chamou atenção. Eu sempre trabalhei na parte mais da informática, mais da programação. Então... mas sempre muito voltada para a área de programação de produção. Então, eu percebi que se eu fizesse uma nova graduação na área de administração, eu estaria dando uma... ampliando o meu escopo de trabalho, e que era justamente o que eu fazia, mas que eu não tinha o título. Então, eu busquei fazer uma nova graduação, e para trabalhar mais na área administrativa. E com isso também, com o avanço da idade, eu percebi que seria mais interessante procurar um concurso público, porque no mercado assim, né, de trabalho normal, eles vetam, né, infelizmente, essa questão de idade, do gênero, a questão de você ter filhos, né. Então eu achei o caminho do concurso mais viável.

Entrevistador: Essas experiências de trabalho foram boas, mas você falou que estavam te absorvendo muito.

Entrevistada: Absorvendo, não... elas estavam... eu gostava muito do que eu fazia, e achava... acho muito interessante até hoje essa parte de programação, é uma coisa que, assim, traz soluções quando o ser humano não consegue ter capacidade de pensar numa solução. Porque... então assim, é superinteressante, é uma coisa que não vai sair de mim, né, ainda que eu não coloque em prática hoje, no que eu faço hoje, é uma coisa que sempre... Eu continuo estudando, continuo olhando, porque é de fato uma coisa muito interessante, então, eu não considero que me absorvia. O que aconteceu foi que as pessoas não deram o valor que eu dou, né, então...

Entrevistador: Na segunda empresa principalmente?

Entrevistada: Principalmente. Na segunda empresa principalmente, né, que foi uma mudança de gestão, né, mudou o presidente, mudou o diretor, inclusive, as pessoas que acreditaram no meu trabalho, elas já tinham sido demitidas também. Então, houve uma percepção diferente de

mercado, né, isso acontece, né, é normal. É normal acontecer isso no mercado, então aconteceu isso comigo.

Entrevistador: E como você lidou com essa demissão que você recebeu na segunda empresa que você trabalhou?

Entrevistada: Ai... foi muito difícil. Foi muito, muito, muito, muito difícil. Eu entrei num processo de depressão, sabe, porque eu não aceitava, porque eu não acreditava. E mesmo aquelas pessoas com quem eu acreditava que iriam me ajudar, né, pessoas assim de alto escalão com quem eu sempre tive o relacionamento dentro da empresa, né, que... Pessoas que até que me contrataram... que me contratou, que acreditava no projeto, é, todas as pessoas elas foram assim cuidando do seu próprio destino, né, e eu percebi que eu fui ficando, que não tinha espaço nem mais para amizade, entendeu. E aí com isso, eu fiquei muito mal. Mas a gente tem que dar a volta por cima, né, e aí eu... Por isso que eu busquei outros caminhos que não fosse mais ficar dando volta em torno do que eu já não estava tendo mais resposta positiva, entendeu.

Entrevistador: Isso tem a ver com a próxima pergunta. Quais estratégias você implementou para conseguir realizar transição de carreira?

Entrevistada: Então, eu fiz uma nova graduação, né, em administração. Essa graduação ela já tinha... ela eliminava já algumas... algumas matérias, né, disciplinas. Então eu consegui fazer em um tempo mais rápido. E junto a esse momento que eu estava fazendo as disciplinas, tudo, eu já iniciei o meu processo de prestar concurso. Então eu prestei muitos concursos, né. Só que eu era limitada. Por exemplo, eu prestei concurso pra Petrobras, e lá eu tinha que prestar como engenheira química, porque eu ainda não tinha o título de administradora. E era uma coisa que eu não queria, mas era uma forma de voltar ao mercado, né. Então eu prestei para o INSS, prestei para o Banco do Brasil, entendeu. Prestei vários concursos, quando eu terminei a graduação de administração, que eu aí já comecei a prestar concursos da área administrativa.

Entrevistador: Abriu um leque maior de opções...

Entrevistada: Aí abriu um leque maior, e inclusive em coisas mais interessantes para mim, que eu gostava mais, né. Então, cheguei a prestar outro concurso para a Petrobras novamente em administração.

Entrevistador: Ah, por que quando você entrou você era concursada também?

Entrevistada: Na Petrobras, eu era terceirizada.

Entrevistador: Não era concurso, mas você já tinha experiência na empresa.

Entrevistada: Eu já tinha experiência na empresa, mas eu queria... eu não queria voltar para área de engenharia química. Então quando eu consegui o título, né, de administradora, aí eu já prestei para administração. E continuei prestando concurso pra N órgãos, até que, né, fui chamada aqui.

Entrevistador: Legal. Na FAPESP?

Entrevistada: Na FAPESP. Que era para analista administrativo. Que eu não tenho aplicação nenhuma de otimização de processo, nada disso, aqui eu acho que não tem nenhuma chance de aplicar isso, assim, sabe. Pelo menos eu não vejo ainda alguma forma de aplicar otimização. Porque aqui tem processos, né, mas não tem uma coisa que você queira otimizar, né. Porque aqui não se visa lucro, entendeu. E o processo de otimização, geralmente é para você ter lucro, então aqui... reduzir custo, ou aumentar o lucro. Então, aqui como não tem essa visão... então aqui eu não vejo aplicação. Mas eu estou muito feliz com o que eu estou fazendo, entendeu? Então assim, para mim aqui é uma realização, apesar de não ter nada a ver com o que eu desenvolvi durante o meu mestrado, meu doutorado, foi realmente uma transição de carreira, né, assim, deixar para trás mesmo tudo que foi investido, vamos dizer assim, né, nesse tempo todo. Mas eu vejo assim que esse investimento, eu nunca vou considerar que ele foi em vão, né, porque eu apliquei ele durante 15 anos da minha vida, e foi com isso que eu construí meu nome, minha... as coisas que eu tenho hoje. Então não me arrependo. Não considero nada disso como perdido. E virei a página, né, então hoje não tem mais de depressão, não tem mais nada, e estou vivendo o dia de hoje, e estou muito feliz, entendeu.

Entrevistador: E você trabalhava também como professora particular ao mesmo tempo.

Entrevistada: Sim, quando... nesse intervalo, né, que foi um intervalo muito grande. Mais de sete anos, né. São ciclos... engraçado, né, são ciclos de sete anos. sete anos na Petrobras, sete

anos na empresa de alimentos, e sete anos, né, sem emprego. Então nesses sete anos que para mim foram, né, uma eternidade, eu usei disso para fazer consultoria em Excel, dar aulas particulares de matemática, tudo assim... física, química, tudo... Mas assim, mas uma forma de bico, né. Não era nada registrado, não tinha nenhuma garantia. Mas era uma forma que eu tinha de ir fazendo alguma coisa enquanto não aparecia o que tinha que ser, né.

Entrevistador: Então só voltando um pouco. Quando você fez a transição, se você não queria mais trabalhar como engenheira química? Você gostava da parte de otimização de processos, mas você queria uma mudança mesmo?

Entrevistada: Sim. Não queria... na verdade, eu acho que eu nunca gostei de engenharia química pura, entendeu. Nunca... não é uma coisa que eu gosto. Então, pelo contrário, eu acho muito chato.

Entrevistador: Embora você tenha feito mestrado e doutorado...

Entrevistada: É que o mestrado e o doutorado já foram totalmente voltados para a área de modelagem matemática, né. E foi uma coisa que eu escolhi voltado mais para a área administrativa, porque era justamente a programação de produção.

Entrevistador: Isso você já gosta, embora você tenha mudado você continua gostando.

Entrevistada: Sim, sim. Isso eu gosto.

Entrevistador: Como sua aprendizagem contínua foi determinante pra sua transição de carreira?

Entrevistada: Eu acho que a aprendizagem contínua ela não é impactante apenas na transição de carreira. Ela é impactante desde que você começa a estudar. Então assim, independente de você estar num lugar ou noutro, mesmo que você esteja numa empresa que você passou um concurso que você não corra riscos de demissão, a aprendizagem contínua para mim é fundamental. Então, eu estava na controladoria, estudei muito, aqui na FAPESP... estudei muitos cursos, muitas coisas para aprender como fazer lá. E de repente, agora estou no setor da ouvidoria.

Entrevistador: Como foi essa mudança?

Entrevistada: E aí... Então... Foi um convite, né, que o meu gestor lá da controladoria me convidou para vir para cá, porque ele percebia que eu tinha características que ajudavam no trabalho e em planejamentos. Então ele fez esse convite e eu aceitei e estou aqui. Só que pensa... essa questão da aprendizagem contínua... ela... se eu tivesse deixado isso de lado, talvez eu não teria recebido esse convite para estar nesse novo setor, e não estaria... não estarei em outro lugar futuramente, né. Essa questão de acomodar para mim é uma palavra que não vai estar no meu vocabulário.

Entrevistador: Você ainda pensa em continuar prestando concursos?

Entrevistada: Não. Não penso em continuar prestando concursos porque eu gosto daqui, né. Estou muito satisfeita, gosto das pessoas, gosto do lugar, não prestei nenhum outro concurso, e não penso, nesse momento, em prestar. Mas isso não impede de eu continuar estudando outros assuntos. Não impede de buscar novos conhecimentos em qualquer assunto, mesmo que não sejam aplicados agora aqui, né. Porque para mim isso não existe. Você aplica uma coisa... conhece hoje, e aplica daqui cinco anos.

Entrevistador: E como as suas relações interpessoais estabelecidas ao longo da vida foram determinantes para sua transição de carreira?

Entrevistada: Olha... É difícil essa pergunta... é difícil, viu. Quando eu estava nos outros lugares, eu acreditava nessas relações interpessoais, queriam ser pessoas que tinham um forte relacionamento, né, pessoas que eu ajudei, e que na hora que eu precisei... eu não tive nenhum retorno, né. Então... é... tudo que eu tive que fazer para estar onde eu estou, eu agradeço minha família só. Porque *networking* externo, e plataformas de redes sociais, nada disso foi impactante no meu caso, né.

Entrevistador: Aí possivelmente porque você foi para a área pública e aí é por meio de concurso e não tem muito essa questão de indicação, essas coisas...

Entrevistada: Não tem... não tem indicação. Toda... Das outras vezes teve, né, assim essa questão do relacionamento foi importante entre a transição entre um e outro. Mas falando em transição a partir de uma mudança de carreira, vindo para uma pública... não... não teve nenhuma ajuda, nenhuma influência, nada.

Entrevistador: E como a sua autonomia para escolher o que considera mais... melhor para sua carreira foi determinante para sua transição de carreira?

Entrevistada: Minha autonomia... porque eu acho que as pessoas, elas têm que traçar um prumo em sua vida, né. O plano que eu tinha traçado, e que eu tinha percorrido até então, ele funcionou enquanto tinha que funcionar. Mas a partir do momento que não era mais aquele caminho, era a minha autonomia saber o que eu tinha que fazer, né. O que buscar, quais as habilidades, quais as capacitações que seriam necessárias. Não sei se é, né, se estou respondendo certo, né.

Entrevistador: Faz sentido. Antigamente vinha mais das empresas decidirem o rumo do funcionário, hoje em dia...

Entrevistada: Hoje em dia, não. Hoje em dia, você busca o seu caminho, e você decide onde você quer estar. O que você precisa, na minha opinião, é você correr atrás, né, do que você quer. E eu queria muito passar num concurso, e eu consegui, né. Então e eu já tinha uma idade avançada quando eu entrei aqui. Eu já tinha 50 anos. Então, uma mudança de carreira para uma pessoa com 30, é diferente de uma mudança de carreira aos 50 anos. Eu já tinha uma história. Eu já tinha peso. E eu tive que fazer uma... tomar uma decisão, né. E eu tomei essa decisão e segui no caminho que eu tinha escolhido, né.

Entrevistador: Em que sentido assim você considera a diferença da transição pra uma pessoa mais nova mais... de idade mais avançada?

Entrevistada: Quando a pessoa... eu penso que quando a pessoa é mais jovem ela tem mais disposição, ela ainda tem mais credibilidade, ainda não tem tantas obrigações pessoais na própria vida, em questão de família. Então responsabilidades mesmo. Mas eu acho que essa é uma visão das décadas passadas, porque assim como eu fiz uma transição de carreira aos 50 anos, eu começo a perceber que tem muitas outras pessoas com essa idade que estão correndo

atrás dos seus sonhos, ou até das suas próprias necessidades, né, e fazendo mudanças radicais em carreiras sem tanta preocupação com a idade. Porque hoje em dia, eu vejo isso como uma coisa mais normal. Eu tenho amigos que com 50 começou a fazer uma graduação, entendeu, que era dona de casa e resolveu fazer uma graduação. Então, eu acho que hoje em dia, é uma coisa que vai acontecer cada vez mais.

Entrevistador: Mas talvez você considere que... você acha mais fácil pro jovem poder voltar atrás. Se a pessoa não deu certo a transição ele pode...

Entrevistada: Sim, porque... primeiro porque a sua trajetória por ter apenas 30 anos, por exemplo, a trajetória que ele escolheu fazer até naquele momento é pequena ainda, né. Não tem muito... as vezes um salário ainda baixo, porque está em início de carreira. Então a pessoa consegue mudar com uma certa facilidade. No meu caso, eu já tinha um cargo de coordenação, eu já tinha alto salário, e aí você tem aquela expectativa de que que você vai continuar dali para mais. E quando você muda de carreira, é dali para menos, você começa do zero, né. Então, você tem aquela diferença salarial, você não tem mais aquela experiência que você tinha na área antiga. Então você passa a ser considerado um novato. Então para uma pessoa que já teve uma trajetória muito longa, né, já passou dos 50, já viveu muita coisa, eu acho que torna mais difícil ela começar lá de trás.

Entrevistador: E como você avalia seu nível de autonomia para exercer suas atividades na sua carreira atual em comparação com as carreiras anteriores?

Entrevistada: Então, é... Autonomia... Eu tenho autonomia aqui também. São autônias diferentes, tá. Na outra... Por conta de cargos diferentes também, entende? Eu tinha um cargo de coordenação, então eu tinha uma autonomia... na segunda empresa, eu tinha... na de alimentos, eu tinha um cargo de coordenação. Então, eu tratava com o presidente, eu tratava com os diretores, eu tomava decisões que envolviam muito dinheiro, muito dinheiro. E as pessoas me respeitavam, e eu tinha certeza do que eu estava fazendo. E eu discutia de igual para igual, e eu tinha muita autonomia para tomar essas decisões grandiosas. Aqui eu tomo decisões, mas não são decisões grandiosas. Eu sou analista hoje, entendeu. Eu tomo decisões compatíveis com o cargo que eu tenho hoje, mas eu não sou uma pessoa limitada aqui dentro. Não me considero limitada aqui dentro. Tenho as minhas... a minha autonomia, mas limitada pelo cargo.

Entrevistador: Mas isso não te traz nenhum desencanto com a sua carreira atual?

Entrevistada: Não, nenhum. Estou bem resolvida em relação a isso. Eu acho que a partir do momento que você dá esse passo para trás. É para você dar muitos passos para frente, e você não tem que abraçar o mundo, você não tem que querer ser, onde você está agora, o que você era onde você estava. Porque senão você está confundindo as histórias, você não está aceitando aquela condição, entendeu. E eu não... é o que eu te falei. Eu tive um processo de depressão muito grande, não aceitação, mas a partir do momento que ficou claro para mim o que tinha acontecido na minha vida, eu virei a chave para outra rota. E essa rota... eu tenho que estar feliz nessa rota, entendeu. Eu não tenho que ficar pensando naquilo... na outra rota que eu não estou mais.

Entrevistador: Agora seria dar um passo de cada vez.

Entrevistada: Sim... agora... acho que na verdade eu sempre dei um passo de cada vez, né. As coisas foram acontecendo...

Entrevistador: Eu digo em questão de autonomia, não estar preocupada de não ter tanta autonomia.

Entrevistada: Não estou. Não estou preocupada, isso não é minha preocupação. De ter autonomia, de querer mandar, não. Eu gosto de fazer as coisas muito bem feitas, muito bem feitas. Eu dou sempre o meu máximo naquilo que eu estou fazendo no momento, entendeu. Eu dava o meu máximo nas consultorias em Excel, eu dava o máximo nas minhas aulas, né, particulares, assim como eu dava o máximo nas empresas que eu trabalhei, como eu dou o máximo aqui. O reconhecimento, ele vem como consequência.

Entrevistador: E você falou que você ficou desempregada por sete anos. E quais foram as eventuais consequências causadas por esse desemprego?

Entrevistada: Consequências? Ah talvez um retardo no meu patrimônio financeiro, né. Mas teve outras vantagens que não são financeiras que tiveram no meio desse caminho. Outras aprendizagens, é, um momento muito próximo como a minha filha enquanto ela era pequena, e que traz resultados hoje, assim, que não são medidos em dinheiro, entendeu. É vínculo, é

amizade, confiança que eu não teria se eu estivesse trabalhando como eu trabalhava antes. Então eu vejo como um ganho, entendeu. Mas tem as perdas, tem as perdas financeiras, as perdas emocionais, né.

Entrevistador: Na estrutura familiar não teve perda, foi o contrário?

Entrevistada: Pelo contrário. Na estrutura familiar, foi só ganho.

Entrevistador: E na saúde psicológica?

Entrevistada: Inicialmente muito ruim, com depressão, não aceitação, mas a partir do momento que eu percebi que esse caminho era um caminho sem volta... eu larguei ele de lado, entendeu. Eu não fiquei brigando por aquele caminho. Eu fui buscar outro caminho, eu dei a volta na pedra, entende. Então para mim, eu tinha o apoio da minha família, eu tinha uma estrutura familiar resolvida, e não mudou em nada, assim, a coisas. A gente deixa de ter alguma outra coisa que você quer em questão de dinheiro, por não ter um salário, nada, mas nada que fosse assim algo desesperador, entendeu?

Entrevistador: Você vê como benéfico de alguma forma a demissão para você ter feito a...

Entrevistada: Sim. Sim.

Entrevistador: Você acha que você estava numa zona de conforto, se não tivesse acontecido isso, dificilmente você ia mudar...

Entrevistada: Não... eu não acho que eu estava numa zona de conforto, porque quando você trabalha numa empresa assim você tem que matar um leão por dia. E como eu te falei que eu me dedico ao máximo, então não tinha nenhum conforto. Pelo contrário, era...

Entrevistador: Mas eu digo assim de estar estabilizada assim...

Entrevistada: É não... a gente está levando ali o trabalho como todo mundo leva, você no seu dia a dia. Mas eu considero que foi uma coisa que eu considerei muito ruim. Para a época, tá, mas que foi uma coisa... é que a gente não enxerga a longo prazo, sabe, mas assim, hoje eu

percebo que foi uma coisa boa na minha vida, ter acontecido isso. Porque essa mudança de carreira para mim foi benéfica, foi positiva. Eu fico pensando que se essa demissão tivesse acontecido há um ano, eu já não teria tido, às vezes, a disposição de fazer uma nova graduação. Talvez eu não iria ter a disposição de prestar um novo concurso, porque os concursos cada vez que passa o tempo, vão ficando mais difíceis, mais concorridos... Então, eu fico pensando que hoje, com a minha idade, tudo, o melhor lugar para eu estar era aqui. E isso só aconteceu, porque lá atrás aconteceu um evento de demissão, que na época para mim foi o fim do mundo, e que hoje é o meu caminho, entende. Então assim, para mim foi um evento muito ruim, mas que me permitiu estar onde eu estou e feliz, e saber que isso foi um desvio, assim, que foi providencial.

Entrevistador: E quais fatores da conjuntura econômica da época você considera ter influenciado ter sido demitida ou ter ficado desempregada?

Entrevistada: Na época estava tendo uma... aquela crise de 2015, aquela crise financeira que teve. Então o meu caso, ele não foi um caso isolado. Nem na empresa que foram demitidas várias e várias pessoas, assim, dezenas de pessoas foram demitidas, especialmente aquelas que tinham os salários mais altos, que era o meu caso. Então eu fui demitida numa leva, né. E isso... olhando para dentro, né. dentro da empresa, mas se você olhasse para fora da empresa, foi um ano em que muitas pessoas estavam sendo demitidas por conta da crise de 2015. Então o dólar estava muito alto, né, na verdade não que hoje esteja baixo, né, mas ele tinha subido, assim abruptamente, o que afetou muito as empresas. E a empresa que eu trabalhava... eu trabalhava bastante com dólar, né. Então, foi uma coisa assim que em termos de... externo... de crises, né, que impactou bastante para ter acontecido isso, né. É... Não foi um... Não considero que assim "ah, você é incompetente..." sabe, nada disso, né. Eu acho que eles tiveram que passar a faca mesmo, porque era para sobreviver, né. Era eles ou, né... E eles tinham que olhar para eles, né. E olharam. E está tudo certo.

Entrevistador: E o período de desemprego, você também considera que foi por conta da crise, do momento que o país estava passando? Ou você enxerga de outra maneira?

Entrevistada: É... eu não sei assim se... sete anos, né. É um tempo muito longo. E muitas pessoas se recuperaram. E então eu não sei te dizer, e também eu já nem penso tanto mais nisso... Porque antes eu pensava muito do porquê. "Ah, por quê? Por que?" Querendo tampar

algumas coisas, mas eu não sei o porquê. Mas eu sei... o que eu sei é que hoje para mim foi o melhor, né. E eu foco nisso, entendeu.

Entrevistador: E aí... Se você pudesse voltar atrás na sua trajetória profissional, o que você faria de diferente?

Entrevistada: Nossa! Desde o início? É que assim, desde o início, eu sempre quis outra carreira, entendeu? Meu sonho de criança, tudo mais, era medicina. É, então assim, é uma coisa que eu não consegui concretizar.

Entrevistador: Pela dificuldade de entrar na faculdade?

Entrevistada: Não. Eu não tive nenhuma dificuldade de entrar na faculdade de engenharia. Porque para quem queria medicina... Não, medicina eu não passei. Mas para quem estudava para passar em medicina, quando eu prestei para engenharia química, eu passei em terceiro lugar. Então assim, né, foi assim supertranquilo, né... passar para engenharia química foi fácil, entendeu. Não era esse o problema, né. Mas se fosse... Por isso que é uma pergunta muito difícil. O que eu mudaria, né, porque se eu pudesse mudar alguma coisa que dependesse de mim mudar, naquela época, eu teria passado para medicina, né. É uma coisa que eu teria feito. Agora em relação à engenharia mesmo, eu não faria nada diferente. Porque... talvez eu não fizesse o doutorado. Não quero te dizer desestimular, mas o fato de eu ter doutorado, as vezes eu vejo que tenha me prejudicado conseguir um outro emprego depois dessa demissão. Porque as pessoas consideravam que o meu perfil era capacitado demais, né, então eu omitia que eu tinha doutorado, porque isso afastava as pessoas, achavam que aquilo ali estava exagerado... Uma pessoa, que era um gestor, que não tinha nem mestrado já ficava intimidado, então... Isso enquanto eu estava ainda tentando me recolocar, então assim, o doutorado ele me trouxe essas dificuldades, né. Mas é o que eu te falei, para mim hoje eu estou tão feliz com o meu novo caminho, que eu não me importo mais com aquele caminho que eu fiz, né. Então assim, se fosse falar para mudar alguma coisa, talvez eu teria... não teria feito um doutorado. Mas não estaria aqui também, né, porque eu vim para São Paulo para fazer o doutorado, então eu não estaria também aqui trabalhando nesse lugar. Então eu acho que tudo é um caminho, um processo.

Entrevistador: Algum outro aspecto desse tema que não foi abordado, mas você gostaria de comentar antes de finalizarmos a entrevista?

Entrevistada: Acho que não. Acho que a gente falou tudo que precisava. Não sei se você tem mais alguma coisa pra...

Entrevistador: Não, acho que é isso. Está ótimo. Muito obrigado pela entrevista.

Entrevistada: De nada.

APÊNDICE E – ENTREVISTADO N5

Gênero: Masculino

Idade: 47 anos

Formação acadêmica: Graduação em Administração, Pós-graduação em Finanças e Master em Liderança e Estratégia

Cargo antes da transição: Gerente de Tesouraria

Tempo na última empresa/trabalho: 6 anos

Profissão após a transição: Alocador de Recursos/Comercial

Tempo na nova função: 2 anos

Entrevistador: Primeiro, você me autoriza gravar a entrevista?

Entrevistado: Sim.

Entrevistador: Começando. Por que você realizou uma transição de carreira?

Entrevistado: Assim, eu trabalhei bastante tempo no banco, e sinceramente eu estava cansado do mundo de banco, né, de trabalhar em banco, eu estava... cansei, deu o que tinha que dar. E depois o que aconteceu foi que naquele momento eu fui demitido do banco, né, mas eu já estava insatisfeito há muito tempo. E... mas foi uma saída amistosa, tranquila, saí numa boa. Tanto que eu saí e decidi fazer o mestrado em Londres, e assim, o presidente do banco me deu uma das cartas de recomendação. Foi tudo tranquilo. E nesse meio tempo... Né, então eu fui para Londres já fazer um curso e fiz lá... fiz o mestrado, e tive matérias já que me ajudaram nessa transição também. Nesse meio tempo também, a minha namorada, na época, minha atual esposa trabalhava num *family office*, né, e diferente de um mundo de tesouraria de banco, né, onde você tem no *family office* menos conflitos de interesses, horizontes de investimento mais de longo prazo, eu gostei muito daquilo, né. Então nesse momento, começou a se desenhar minha mudança de interesse, que... consequente mudança de profissão.

Entrevistador: Tá, e *family office* seria mais... o que você trabalha hoje seria mais parecido com o que você fez de transição do que com o que você trabalhava no ambiente do banco?

Entrevistado: Sim, diferente do ambiente de banco, de tesouraria de banco, uma empresa multinacional muito grande, né, com milhares de funcionários no mundo inteiro, né, bem diferente. Estruturas menores, né. Como aqui, como no lugar que eu trabalhava antes daqui.

Entrevistador: Isso foi um dos fatores que te impulsionou a querer fazer a transição de carreira além de ter estudado fora?

Entrevistado: É. Porque eu conhecia ali pelo... eu conheci um mundo novo ali, né, pela experiência da minha esposa, e também pelo que eu... eu canalizei meu interesse, né... isso já começou logo que eu fui lá fazer o mestrado em Londres, eu canalizei meus interesses profissionais para um outro caminho diferente do caminho de banco.

Entrevistador: E qual seria esse caminho?

Entrevistado: Esse caminho de investimentos... é... investimentos de família ricas, né... de famílias com muitos recursos, famílias investidoras, né. E também nesse mundo eu tive que começar a conhecer muitos gestores e fundos, né, então eu também aproximei muito do mundo de *assets* médios, de gestão de recursos de terceiros. Então é... que é mais próximo do que eu estou fazendo hoje. Hoje eu trabalho numa gestora, numa gestora de fundos... então muito diferente daquele mundo lá de banco.

Entrevistador: E quais foram as suas experiências de trabalho anteriores?

Entrevistado: Anteriormente... esse mundo que eu estou hoje, né, de gestão de fundos, a minha experiência é uma experiência mais em banco mesmo. Tesouraria de banco, área internacional de banco, área de *cash management*.

Entrevistador: Mas assim... mas desde o começo da sua carreira, onde você trabalhou? Como que foi?

Entrevistado: Banco, sempre trabalhei em banco. Meu primeiro emprego foi um ano e meio só que eu trabalhei... 10 meses na verdade só que eu trabalhei... foi em auditoria. Mas foi muito no início, sabe, não posso dizer que eu construí uma carreira em auditoria.

Entrevistador: Mas em relação às experiências anteriores, assim, o que você fazia? Você estava satisfeito? Como que era, etc.?

Entrevistado: Eu estava. Eu estava bem... Eu estava satisfeito no mundo de banco... tem coisas para se fazer... interessantes no mundo de banco... e depois eu migrei para bancos multinacionais, né. Eu trabalhei, né, antes de ser demitido lá no banco antes de viajar para Londres, eu tinha trabalhado combinado 12 anos ou 13 anos em bancos de fora, né, bancos americanos, bancos de investimento americanos, né. Então, é uma estrutura grande, né, com uma série de burocracias, e aquilo estava... aquilo me incomodou um pouco em algum momento. Nesses bancos americanos, você tem uma estrutura... como é que diz? Uma linha de *report* matricial, né, então isso quer dizer que você se reporta pra alguém, você tem um gestor, né, nos Estados Unidos, e uma outra pessoa aqui no Brasil. E é muito chato isso porque essas pessoas muitas vezes não têm o mesmo foco, você nunca consegue agradecer nenhum, nem o outro, um quer uma coisa, o outro quer outra, é muita chata essa estrutura matricial.

Entrevistador: Isso que melhorou depois que você foi para a área de investimentos...

Entrevistado: É, porque eu não estava mais numa multinacional, não tinha *report* para ninguém lá fora, né. Provavelmente eu estava a poucos passos do cargo mais alto da empresa, né, então, bem diferente.

Entrevistador: Mas nessas experiências anteriores você galgou alguns degraus, assim, na hierarquia, ou muitos degraus?

Entrevistado: Sim. Você vai negociando promoções, bônus, né, e tem que fazer, né. Porque se você não pedir, se você não brigar pelas suas coisas, ninguém vai brigar, né.

Entrevistador: Mas quando você fez a transição de carreira, você teve um decréscimo do nível que você estava para começar alguma coisa mais um nível mais baixo para começar a subir novamente, ou não teve isso?

Entrevistado: Sim, podemos dizer que sim. Podemos dizer que sim.

Entrevistador: Mas, mesmo assim você achou que compensaria por causa dos fatos que você já comentou assim?

Entrevistado: Bom, às vezes a gente não tem nem opção, né. No meu caso eu consegui escolher o que eu queria fazer, mas muitas vezes você não tem opção... principalmente no caso onde você é demitido, né, de uma empresa, você tem que se virar, né. Tem muitos casos que você não vai poder escolher, né. Eu pude porque tive o mestrado no meio. Mas não foi numa linha reta, não, tá. Porque logo que eu voltei do mestrado, eu fui fazer outras coisas, trabalhar em startups, e fui fazer outras coisas e até o momento que eu achei esse caminho. Porque uma coisa é você querer fazer determinada coisa, e você achar uma oportunidade exatamente naquele lugar que você quer trabalhar, né. Então, muitas vezes você tem que ter muita perseverança, né, assim, muita vontade mesmo... e cai, levanta, cai, levanta, né. É um caminho que muitas vezes não é fácil, né. Então não pode desistir.

Entrevistador: E como foi essas experiências com *startups*?

Entrevistado: Foi interessante... Uma estrutura realmente pequena, né, é muita informalidade... as startups têm seus problemas, né, muitas morrem, né, você não recebe um salário muito bom, então tem muitos pontos negativos também.

Entrevistador: Pode citar alguns assim positivos e negativos?

Entrevistado: Salário é negativo, benefícios é negativo, informalidade demais...

Entrevistador: Você gosta de informalidade, mas não demais, né?

Entrevistado: Tem um ponto bom, né de ambiente informal e não tão burocrático, né. Eu acho que mais do que formal ou informal, eu acho que numa empresa menor você tem menos burocracia, né. Tem menos níveis, menos hierarquia. Ter acesso à tomada de decisão de uma maneira mais direta.

Entrevistador: Nesse aspecto você considera positivo, né? E de negativo, o salário...

Entrevistado: É... a falta de algo estruturado, né... às vezes meio bagunça, sem querer meio no caos, né, nas startups. Você vai conviver um pouco nesse caos, né, em algum momento aí.

Entrevistador: Então nessa estrutura menor de *family office* que você está agora, você encontrou o melhor dos dois mundos. Não é tão grande... ela não é tão pequena, mas não é desestruturada também?

Entrevistado: Sim, podemos dizer que sim.

Entrevistado: E se você foi demitido antes de realizar uma transição de carreira, como lidou com essa situação?

Entrevistado: É chato, né. Sempre é chato. Não deu tempo para ficar muito tempo sofrendo isso, porque logo que eu fui demitido - e eu já sabia que eu ia ser, eu já estava mais mole, né, eu já estava querendo sair, procurando, conversando com outras pessoas. Naquele momento o Brasil já estava entrando em crise, né, porque era segundo governo Dilma, impeachment, o Brasil estava do avesso, isso é uma outras coisa, né, isso é um outro problema. Porque geralmente você demite em momentos ruins da economia, então você é demitido, e você está em um deserto, né, basicamente, né. Então... mas eu não senti muito isso, porque logo... porque eu podia fazer movimento, né. Eu não estava casado ainda, tinha o dinheiro guardado, então... prestei a faculdade que eu queria em Londres, entrei, foi a única que eu prestei. Se eu não tivesse entrado, não sei o que aconteceria. Entrei e fui para lá. Então, eu não senti muito essa coisa do estar desempregado. Não fiquei parado.

Entrevistador: Mas você sentiu que já estava esperando a demissão. Como que foi isso?

Entrevistado: Eu já sabia que alguma coisa ia acontecer ali, né.

Entrevistador: Por conta de você, assim, ou do ambiente?

Entrevistado: Eu tinha tido uma discussão com... isso foi uma das razões que eu tava insatisfeito lá, porque uma pessoa que era meu par, em Nova York, ele foi feito meu chefe, né... o cara era meu par, então a gente tinha uma relação de igualdade, o cara virou meu chefe, e eu não gostei disso, né. Simplesmente pelo fato de que eu não estava em Nova York, então era

mais prático para a liderança da empresa que o líder ficasse em Nova York, né, então por eu não estar lá, foi muito cômodo, e esse cara foi colocado... Né, o meu gestor de fato, que era o líder, uma pessoa sênior, tal, superocupado, então, pra livrar um pouco de tempo dele, esse cara foi colocado como eu chefe, então, as coisas já começaram a desandar por ali.

Entrevistador: Ele foi para Nova York ou não?

Entrevistado: Ele já estava. Ele era de lá.

Entrevistador: Então... e quais estratégias você implementou para conseguir realizar uma transição de carreira?

Entrevistado: Como eu disse, não foi fácil, né, porque uma coisa é você querer fazer a transição automaticamente, mas nem sempre ela acontece porque você tem que ter alguma coisa para oferecer, né, para você conseguir fazer uma transição de carreira com sucesso, né. Eu digo, você tem que algo para oferecer naquele novo cargo que você quer ocupar, né. Não basta a sua vontade de querer estar naquela posição. Você tem que ter alguma coisa a oferecer. Então, você tem que chegar lá. Então, como eu estava lá fora fazendo mestrado, fui fazer matérias que pudessem diminuir essa lacuna que eu tinha de conhecimento, e eu fui também fazer isso do ponto de vista do meu networking, das pessoas que eu conheço, para que eu me aproximasse mais daquele mundo lá que eu queria chegar lá na frente. E muitas pessoas me falaram "é difícil, transições de carreira, você volta para trás." Eu já sabia de tudo isso, mas eu fui mesmo assim.

Entrevistador: Mas no sentido assim de... você experimentou novos caminhos profissionais através de cursos extracurriculares ou funções paralelas antes de mudar de carreira?

Entrevistado: É...de certa forma quando eu estava lá no período fazendo meu mestrado, eu já comecei esse processo, né. Eu já comecei a marcar reuniões, eu já comecei a participar de eventos, já participei... comecei a realmente entrar nesse novo caminho aí que eu desenhei para mim.

Entrevistador: Você encontrou pessoas que atuavam nessa área que você pretendia ir?

Entrevistado: Sim, sem dúvida!

Entrevistador: Isso contribuiu?

Entrevistado: Contribuiu, né, porque as pessoas vão colocando... você acha que você pode desempenhar uma função naquela nova atividade que você quer, mas aí quando você vai conversando com as pessoas, você vai ver que... você vai sentir de fato o que você precisa fazer, entendeu, para fechar essa lacuna e chegar naquele lugar que você quer, né. Então são boas essas conversas do ponto de vista que elas te colocam no... te dão uma... te colocam numa visão mais realista da situação que você se encontra, né. Porque muitas vezes é essa coisa da pessoa não ter a completa visão realista, sabe, a pessoa tem a vontade, acho que isso basta. A vontade não basta. Tem que saber onde você está e para onde você vai, né, de certa forma.

Entrevistador: E além dessas duas, você citaria alguma outra estratégia que você utilizou para realizar a transição de carreiras?

Entrevistado: São os cursos, são os networks, são as conversas com as pessoas, são os eventos do setor específico, né, se aproximar das pessoas certas. Eu acho que é por aí.

Entrevistador: E além dessa demissão que foi quando você fez essa transição de carreira, houve outras demissões durante a sua carreira?

Entrevistado: Sim. Houve. Eu fui demitido do outro banco lá. Novamente aí quando eu tive... foi num momento péssimo de mercado. Geralmente você é demitido em momentos que o mercado tá demitindo. Você não é o único ali. A não ser que você faça uma coisa muito maluca, nesse momento de demissão você sai em um deserto. O mercado não está contratando. Existem mudanças de carreira também, onde você vai fazendo esse processo enquanto você está trabalhando, né. Não precisa necessariamente ser demitido para mudar de carreira. Não precisa...

Entrevistador: Sim, as vezes as pessoas falam que é como um gatilho. Você está numa zona de conforto, aí se você é demitido, você consegue fazer... as vezes, se você não... Não sei se foi seu caso...

Entrevistado: Sim, faz sentido isso aí. Parece justa essa colocação.

Entrevistador: Como sua aprendizagem contínua foi determinante para sua transição de carreira?

Entrevistado: Foi. Foi, sim. Você começa... você começa a entender um pouco melhor do que você vai precisar em conhecimento técnico e chegar lá naquela outra coisa. Então acho que ajuda sim.

Entrevistador: Qual o conhecimento técnico que você foi buscar, assim, pra fazer a transição?

Entrevistado: Eu conheci um mundo mais de renda fixa, né, de tesouraria. Eu fui buscar um conhecimento de investimento em outro tipo de ativo, em ações, em ativos estressados, em crédito, né. Cada um desses tem suas peculiaridades.

Entrevistador: Então antes você trabalhava mais com renda fixa e tesouraria, e agora você foi mais para qual mercado? Qual é sua situação atual?

Entrevistado: Hoje, por exemplos, os fundos que a gente está gerindo aqui são fundos de crédito estressado, né. Mudou muito. Mudou a função. Eu não estou mais em tesouraria, e mudou o tipo de ativo com o qual eu lido hoje, né. Mudou de verdade.

Entrevistador: Como seria assim crédito estressado?

Entrevistado: Crédito estressado é crédito inadimplido. É crédito... quando fala crédito estressado, da palavra inglesa *distressed*, isso quer dizer crédito podre, crédito inadimplido, você compra crédito podre e vai recuperar.

Entrevistador: E como as suas operações interpessoais estabelecidas ao longo da vida foram determinantes para sua transição de carreira?

Entrevistado: É como dizem brincando, quem tem amigo tem tudo, né. Se você pode contar com pessoas que tem alguma proximidade pra conversar com você e te colocar de novo naquela posição, de dar uma visão real, para te falar com sinceridade como as coisas funcionam eventualmente nessa posição que você quer chegar, né, quais são os prós e contras dessa

profissão. Não existe... nada é perfeito, né. Qualquer lugar que você vai trabalhar vai ter coisas positivas e negativas. Então na medida em que você tiver acessos para poder ter essas conversas, digamos, esclarecedoras, né, isso é muito bom.

Entrevistador: Então você pode dizer que você encontrou bastante pessoas que te deram esse empurrão, assim?

Entrevistado: É, não só encontrei, como criei amizades, e busquei aproximar de pessoas que puderam me ajudar nesse caminho.

Entrevistador: Isso aconteceu quando você estava estudando fora, ou aqui?

Entrevistado: Desde lá. Desde lá eu voltei pro Brasil e continuei esse processo.

Entrevistador: Teve relações que foram negativas e acabaram te atrapalhando na transição ou...

Entrevistado: Tiveram? Tiveram, desculpe?

Entrevistador: Se algumas relações tiveram a consequência oposta? Te atrapalharam ao invés de ajudar?

Entrevistado: Sim, nem todo mundo... Primeiro que você vai ouvir a visão das pessoas, e visões são particulares, né. Tem gente que no meio do caminho que inclusive vai saber da sua história, e saber do caminho que você quer seguir, que vão te motivar, ou não vão te motivar, vão te colocar pra baixo, tem de tudo. Enfim, é sem dúvida... o caminho não é evitar conversar com as pessoas. Você vai conversar com as pessoas e fazer... digamos, elaborar o seu próprio julgamento.

Entrevistador: Mas você sentiu que era um risco a decisão que você estava tomando para começar uma carreira nova?

Entrevistado: Todas as mudanças dessa proporção envolvem algum tipo de risco, né. Até um casamento envolve algum tipo de risco, a gente fica nervoso quando a gente vai casar. Como

todas as grandes decisões da vida, aí, aonde o seu emprego é uma delas, envolve algum tipo de risco.

Entrevistador: Mas você resolveu abarcar... aceitar e...

Entrevistado: E ir em frente...

Entrevistador: E foi positivo também.

Entrevistado: Sim, sim. Não me arrependo de nada.

Entrevistador: Como sua autonomia para escolher o que considera melhor para sua carreira foi determinante para sua transição de carreira?

Entrevistado: Como é que é? Faz a pergunta de novo.

Entrevistador: Como sua autonomia para escolher o que considera mais... melhor para sua carreira foi determinante para sua transição?

Entrevistado: Poder escolher, se é isso que eu entendi... ter a autonomia, e uma reserva de dinheiro, e de curso para você poder... e ter uma autonomia de pensamento também... Ter uma autonomia financeira, e uma autonomia de, digamos, de escolha, de julgamento, de você poder pensar livremente sobre o que você quer fazer... então é muito bom. Só assim que você vai conseguir... você vai perguntar para os familiares, para pessoas próximas... nem sempre você vai ser incentivado, né, para amigos, né... nem sempre você vai ser incentivado. Então... mas é como qualquer coisa onde se traça um objetivo na sua vida. Você tem que escolher e ir. Cai, levanta. Você quer mesmo, você continua no caminho...

Entrevistador: Essa parte da pergunta é no sentido assim de que antigamente era mais as empresas que determinavam a carreira do indivíduo. Aí está tendo uma transição para a pessoa ser mais o protagonista das suas decisões, né, de o que quer para seu futuro.

Entrevistado: Muito antigamente, talvez, né. Há um bom tempo, já desde que eu entrei no mercado, desde que você tenha aptidão, desde que você seja bom o suficiente para isso, você pode mais ou menos desenhar o caminho da tua carreira.

Entrevistador: E como você avalia seu nível de autonomia para exercer suas atividades na sua carreira atual em comparação com as carreiras anteriores?

Entrevistado: Bom, eu sou mais velho, né. Já tenho mais experiência, né. Então eu construí uma reputação, então também muito da maneira que você se coloca, então... a autonomia é dada com base nisso, na confiança que você passa, né, para as outras pessoas. E você não espera alguém pra te dar uma ordem, né, do que fazer. Você desenhou um caminho e seguir esse caminho, né. Então a autonomia é uma coisa que te dão, mas que você conquista também, né. Acho que é um pouco isso, você conquistar.

Entrevistador: Mas em comparação com as suas carreiras anteriores...

Entrevistado: Ah, eu tenho mais autonomia hoje.

Entrevistador: E você acha que quando você entrou você já tinha, ou você foi adquirindo? E no passado você também já adquiriu, mas menos?

Entrevistado: Eu sou novo aqui, né. Então isso é um processo acontecendo, né. Eu já tenho uma autonomia e vou ganhar mais. Estamos em um processo ainda de eu me provar e fazer com que todos confiem em mim, né. Profissionalmente e também pessoalmente falando. Então é um processo.

Entrevistador: E no banco você chegou ter uma autonomia grande?

Entrevistado: Eu tinha autonomia também. Eu tinha um cargo de responsabilidade. Mas numa estrutura grande daquela, a sua autonomia ela costuma ser um pouco mais... costuma ser um pouco menor, você é parte de uma estrutura grande, essas decisões são em colegiado, né, é comum você ter uma autonomia menor numa grande empresa multinacional de... global, né...

Entrevistador: Que as funções já ficam bem definidas. Cada um já sabe exatamente o que vai fazer e não tem muito como sair daquilo.

Entrevistado: É, você não consegue sair muito daquele quadrado e começar a entrar em áreas... o seu espaço para empreender numa empresa global é menor, né. Se você for seguir com um projeto, você não vai estar sozinho, né, então no geral a autonomia é menor.

Entrevistador: E por quanto tempo você ficou desempregado antes de realizar uma transição de carreira e quais foram as eventuais consequências causadas pelo desemprego?

Entrevistado: É difícil ficar desempregado, né. É chato. Você tem que ir o tempo inteiro, ir renovando sua confiança, né, de que as coisas vão acontecer, né, que você vai conseguir um novo emprego. É... muitas vezes, querendo ou não, as pessoas que estão em volta de você, te colocam pra baixo, né... assim, sei lá, sua esposa... enfim... seja lá quem for, né.

Entrevistador: E o desemprego não aconteceu só quando você fez a transição de carreira. Teve outra vez também que já chegou a acontecer.

Entrevistado: Sim.

Entrevistador: E as duas vezes foram bem difíceis. Como que foi?

Entrevistado: Nunca é legal, né. Nunca é legal.

Entrevistador: Qual que foi a mais marcante? Como é que foi?

Entrevistado: O que acontece aqui também, né... No final das contas, né... da outra eu fiquei... eu fui demitido, mas também já estava superinsatisfeito na empresa. E fui trabalhar com meu pai, né, sem receber salário. Eu não consigo muito ficar parado, né. Então eu invento coisa pra fazer. Mesmo trabalhando, muitas vezes, de graça, né, ou então com a promessa de receber alguma coisa lá na frente. Eu saio fazendo coisa, olhando, tentando achar algum projeto, né... E... Mas acho que é muito difícil... você está sem dinheiro, né, você vai usando... vai consumindo o dinheiro da sua reserva, né. E aí quer fazer uma coisa, não tem dinheiro, e sabe... quando você tá casado, sua esposa fala "e aí? Como é que vai ser? E aí? Cadê, né? Quero viajar.

Eu quero fazer isso, quero fazer aquilo..." Então tudo isso dá uma pesada, né, quando você casa... e aí você fica em casa... mas, de certa forma, isso também foi um presente para mim, né, porque eu tava nessa situação na pandemia. E eu acho que foi muito frustrante, muito chato para as pessoas trabalharem via *call* durante a pandemia. Eu fazia os *calls*, né. Mas eu tive a oportunidade de ficar muito próximo do meu primeiro filho, e durante um bom tempo com meu segundo filho também, pelo fato de eu também estar fora do mercado de trabalho.

Entrevistador: Esse aspecto você vê como positivo?

Entrevistado: É... eu acho que numa hora dessas, quando acontecem coisas não tão legais na sua vida, você precisa ver um copo meio cheio, né senão você afunda. então é assim que eu vejo, né. Eu vejo fatores positivos... e eu tive tempo para ficar com a minha família, eu tive tempo para construir bases sólidas para essa transição de carreira, né.

Entrevistador: E por quanto tempo você ficou desempregado? Na vez da transição de carreira... se você quiser comentar na outra também...

Entrevistado: Na outra eu fiquei...

Entrevistado: Outro, outras...

Entrevistado: Uma outra. Na outra eu fiquei uns dois anos e meio. Quer dizer, eu não estava desempregado, eu estava trabalhando com meu pai sem receber salário.

Entrevistador: Que era numa empresa de turismo que seu pai tinha...

Entrevistado: Uma empresa de turismo...e dessa vez... eu também não fiquei o período todo, né, porque eu fui trabalhar numa startup logo que eu voltei de Londres, né. No ano de 2017... a putz, foi, eu fiquei... no começo de 2017... esse primeiro ano foi só para eu entender onde eu estava, né. E aí nasceu meu filho também, né, no ano de 2018.

Entrevistador: Então você ficou desempregado em 2017 e foi pra...

Entrevistado: Não, em 2017 eu estava... eu saí do banco em agosto de 2016, e aí comecei o curso em Londres em janeiro de 2017. Em janeiro de 2017, até fevereiro de 2018, eu estava em Londres. Aí eu voltei e casei, né, e aí o meu filho nasceu meses depois. Casei em abril, meu filho nasceu em junho, Benjamin. E aí, em 2018 mesmo eu fui trabalhar nessa Startup, trabalhar na startup de imobiliário. Emendei em um outro projeto também, em algum momento de 2019, no início de 2019. Mas depois em algum momento em 2019, eu fiquei desempregado de fato. Em agosto de 2019, eu fui viajar para China, fui conhecer a China, foi superlegal.

Entrevistador: E aí de 2019 até quando você ficou desempregado?

Entrevistado: Eu fui... eu fiquei desempregado, mas fazendo bicos, aí, né. Trabalhando, fazendo *advisory*, fazendo...

Entrevistador: *Advisory* seria o quê?

Entrevistado: *Advisory* para *single family office*, então eu... pontualmente alguém me contratava para fazer um trabalho de pesquisa de fundos de investimentos e coisas desse tipo. Mas trabalhando em casa, né, sé... então quer dizer, eu fui ficar... de algum momento em 2019, até depois da pandemia, né.

Entrevistador: Então até 2022, mais ou menos? Então foram de 2016 a 2018, mais ou menos uns dois anos. Depois de 2019 a 2022, mais uns 3 anos. Uns 5 anos mais ou menos?

Entrevistado: Não é que eu estava em casa na rede, né. Então eu tinha participação em alguns projetos. Mas ainda essencialmente tendo que usar dinheiro das minhas reservas.

Entrevistador: Isso que eu ia te perguntar um pouco. Como que afetou a sua saúde financeira esse tempo de desemprego?

Entrevistado: É. Bom não foi, né. Porque você tem só saída, né. Então eu investia meu dinheiro, tudo o mais, então... o que ajudou é eu ter uma esposa que tem posses, né. Senão eu ia estar numa situação mais complicada. Né, porque eu já tinha gastado muito dinheiro no mestrado, não só do valor do mestrado, mas também para morar lá em Londres, ne. Então é... foi isso.

Entrevistador: E na sua estrutura familiar? Não afetou. Pelo contrário, você chegou até a casar durante esse período.

Entrevistado: Sim, casei nesse período.

Entrevistador: Mas depois afetou um pouco a estrutura familiar essa situação de desemprego?

Entrevistado: Não é fácil, né. Você fica em casa. Não é uma situação muito fácil, né, na família. Você começa a ficar meio *down*, a se questionar se você vai voltar para o mercado, em alguns momentos eu cheguei pensar que eu não ia, entendeu. Mas a gente vai, vai em frente, fuça, né.

Entrevistador: Embora sua esposa trabalhasse você não se sentia bem de ficar em casa sendo ela provedora, entre aspas, da família.

Entrevistado: É a situação não é fácil, né.

Entrevistador: E na saúde psicológica? Teve alguma consequência?

Entrevistado: Teve. Teve sim. Porque a pandemia foi um ano muito difícil para mim. Primeiro que foi muita coisa junto, né. Então, quer dizer, eu fiz esse mestrado em Londres, em um ano e meio eu fiz o mestrado, casei e tive filho. Foi muita coisa, muito rápido. Ter filho é uma situação que assim, é algo que é bem intenso, né. Faz você pensar em várias coisas, faz você pensar em relação como era sua relação com seu pai, várias coisas voltam, né, quando você tem filho. Depois veio a pandemia, né. Aí eu tive que fazer uma cirurgia no meio da pandemia, tirar um cisto aqui do rosto, né. Não era nada sério. Depois eu tive uma bactéria intestinal também que foi superchata também. Então, quer dizer, 2020 foi um ano superdifícil para mim, turbulento, intenso, né, tive depressão. Foi bem difícil o ano de 2020 para mim.

Entrevistador: A depressão foi consequência do desemprego ou uma das causas?

Entrevistado: Foi dessas questões de saúde, da pandemia, a situação toda da pandemia... juntou tudo, daquela situação em casa, de não poder sair de casa, tudo isso junto pegou bem, assim.

Entrevistador: E chegou a ter depressão quanto tempo, assim, mais ou menos?

Entrevistado: Ah, uns bons meses, assim, eu fiquei bem mal.

Entrevistador: E como você superou essa doença?

Entrevistado: Ah, com força, tomando remédio, psiquiatra, psicólogo, tudo, né, o kit completo, né.

Entrevistador: E aí você superou principalmente quando voltou, retomou para o mercado de trabalho e não chegou a ser...

Entrevistado: É... medicado, melhorando... fazendo coisas que fazem bem pra gente, fazendo medicação, ficando com a família, fazendo esporte, superimportante não se deixar... mesmo que você esteja lá embaixo, *down*, fazer uma força pra sair de casa, fazer um esporte e tudo o mais. Você ficar casa, ficar na cama, você afunda. Então é tudo isso, né, força de vontade, é tudo isso, e vencer vaidade, saber que você vai começar... vai ter que eventualmente começar de baixo de novo, tudo isso, né.

Entrevistador: E a depressão retomou em algum momento, ou nunca mais?

Entrevistado: Não, acho que eu fiquei bem... Eu tive um processo de ansiedade também em algum outro momento aí...

Entrevistador: Depois que você já tinha feito a transição de carreira.

Entrevistado: Já. Já tinha começado a transição de carreira. Mas agora tá tudo bem, graças a Deus.

Entrevistador: Tá, que bom, aham. E quais fatores da conjuntura econômica da época você considera ter influenciado ter sido demitido ou ter ficado desempregado? Pode citar as duas ocasiões se você quiser.

Entrevistado: 2001 era o primeiro governo Lula, né. Foi superdifícil, tudo, ninguém sabia o que ia acontecer, o mercado virou do avesso, né, economia... No outro caso, era o segundo mandato da Dilma, né... a gente estava em recessão, o país, né, assim, diminuindo mesmo, economia diminuindo, em recessão, né, PIB diminuindo, tudo. E com isso muitas demissões, né, porque assim, todos os setores vão readequar tamanho, e tudo mais. Então, é... isso é difícil, né, você procurar emprego num momento desses, grandes empresas em dificuldades. Então a conjuntura macroeconômica, política e macroeconômica, com certeza, elas podem te ajudar ou te prejudicar, dependendo do momento que você está, do ciclo.

Entrevistador: Então você relaciona os dois momentos a duas crises que o país sofreu.

Entrevistado: Sim. Por coincidência ou não, né. Mas ao mesmo tempo esse momento... era um momento que eu não sabia que não ia conseguir emprego, então foi o momento que me ajudou a tomar a decisão de ir fazer um mestrado em Londres. Mesmo tendo que gastar dinheiro, né, dinheiro grande, né. Mas um momento que foi muito especial para mim. Então é um pouco daquela coisa que parece clichê, né, mas há males que vem para o bem.

Entrevistador: Como que foi esse momento especial para você?

Entrevistado: Como o momento de Londres foi... Ah, Londres é uma cidade que eu gosto muito, eu queria voltar a morar lá. Eu já tinha morado lá em 1998.

Entrevistador: Você morou em 1998 por intercâmbio?

Entrevistado: Por intercâmbio, aprendendo inglês, né. Tinham coisas a meu favor, né. Eu estava na melhor escola da Europa, quiçá, de *business*, a London Business School.

Entrevistador: É um processo bem seletivo para conseguir ser aprovado...

Entrevistado: Bem seletivo, pra entrar custa caro, né... mas você conhece pessoas do mundo inteiro, então culturalmente é muito rico, em termos de abertura de cabeça é uma coisa muito rica, né, você falar com outras culturas, com outras... eu aprendi outras... Eu fui fazer outras matérias também que não tinham nada a ver meu emprego, por exemplo, gestão de *supply chain*,

né, coisas bem técnicas, assim. Então é um processo grande intelectual e ficava bastante tempo lá sozinho, eu morava lá sozinho, então um momento de bastante ganho intelectual.

Entrevistador: E você acha que as principais coisas que você trouxe de lá foi o *networking*, o inglês, o estudo técnico?

Entrevistado: Tudo isso. Tudo isso. Os conhecimentos das outras culturas, as amizades, os... tudo, né... o aprendizado, você viver numa cultura diferente, tudo isso.

Entrevistador: Quanto tempo durou a sua estadia lá?

Entrevistado: Um ano e pouco, um ano e dois meses.

Entrevistador: E se você pudesse voltar atrás em sua trajetória profissional o que você faria de diferente?

Entrevistado: Eu quando eu fiz a faculdade, eu entrei em administração e engenharia. Se eu pudesse voltar atrás, eu teria feito engenharia. Isso é uma das únicas talvez é... digamos, coisas como é que se diz? *Regrets*?

Entrevistador: Arrependimentos.

Entrevistado: Arrependimento! Um dos únicos arrependimentos que tem na minha carreira profissional. Mas também se eu fosse engenheiro eu teria outra cabeça. Diferente da que eu tenho hoje, que sabe me traz benefícios também.

Entrevistador: Dizem que a primeira graduação que reflete mais no seu modo de pensar, né? Então talvez teria mudado...

Entrevistado: Não, é pelo fato da formação em engenharia ter um aspecto quantitativo de números maior, né. Imagina, né, não dá para saber.

Entrevistador: Você acha que não ia mudar a sua carreira, mas te dá mais conhecimento técnico para você seguir nessa carreira que você tem atualmente?

Entrevistado: Uma outra coisa que eu teria mudado seria ter focado muito em uma área, né. Mas de novo, talvez aí eu não teria o perfil generalista que eu tenho hoje, que eu acho que também me traz muitos benefícios do dia de hoje, né. Enfim, os dados ainda estão rolando, aí, né?

Entrevistador: Mas qual área que você acha que poderia ter focado se você tivesse feito engenharia?

Entrevistado: Em finanças mesmo. Eu não consigo me ver trabalhando em outra coisa, né. Nunca trabalhei...

Entrevistador: Você acha que é meio que uma vocação sua, as finanças?

Entrevistado: Eu gosto, né.

Entrevistador: Mas mesmo assim, você considera ter saído do banco para ir para o mundo de investimentos foi uma transição de carreira?

Entrevistado: Mas ainda assim, dentro do grande universo de finanças, né. Não é que eu fui fazer marketing, né, não é que eu fui fazer RH.

Entrevistador: Mas nas entrevistas você comentou que você considera isso uma transição mesmo.

Entrevistado: Sem dúvida. Sem dúvida. E também seria uma transição se eu tivesse saído da tesouraria do banco e tivesse ido trabalhar na tesouraria de uma empresa. Também é uma transição. Tem que ser considerado uma transição de carreira. Porque é muito diferente, a velocidade das coisas é diferente, o que é exigido de você é diferente, a sua função... é tudo diferente. Trabalhar em áreas diferentes dentro do mesmo banco pode ser uma transição... tem que ser considerado uma transição de carreira.

Entrevistador: Entendi. Porque as pessoas que trabalham nesse mundo, elas focam em uma...

Entrevistado: É diferente. Você sai de tesouraria para trabalhar em banco de investimento, é diferente. Horas de trabalho, é diferente...

Entrevistador: E agora você pretende continuar nessa profissão, não tem outra...

Entrevistado: Sim, sim, estou feliz no mundo de *assets*, de gestão de recursos de terceiros, né.

Entrevistador: E há algum outros aspectos desse tema que não foi abordado, mas você gostaria de comentar antes de finalizarmos a entrevista?

Entrevistado: É... Eu não. Eu acho que não. Eu acho que se eu... deixar uma mensagem positiva, talvez, que é para as pessoas não desistirem, né, apesar das dificuldades, e apesar de muitas vezes você ser bombardeado com, né, com mensagens negativas, assim, é você não desistir, né. Decidir fazer uma mudança, acreditar, né, passar os obstáculos, e acreditar em você, acreditar que vai dar certo, e uma hora dá. O que acontece é que uma hora demora mais que você imaginava, mas é seguir em frente.

Entrevistador: Entendi, acho que é isso, então. Tá bom. Obrigado pela entrevista.

Entrevistado: De nada.

APÊNDICE F – ENTREVISTADO N6

Gênero: Feminino

Idade: 54 anos

Formação acadêmica: Graduação em Administração

Cargo antes da transição: Gerente Administrativa

Tempo na última empresa/trabalho: 26 anos

Profissão após a transição: Corretora de imóveis

Tempo na nova função: 4 anos

Entrevistador: Então, começando. Primeiro, você me autorizar a gravar a entrevista?

Entrevistada: Sim, autorizo.

Entrevistador: Tá bom. Então por que você realizou uma transição de carreira?

Entrevistada: Na verdade a empresa faliu. Então no processo de falência, eles foram mandando todos os funcionários que tinham um cargo e um salário maior. Então foram mandados embora. Então esse foi o motivo, na verdade, de sair da empresa.

Entrevistador: Sair... Mas aí para fazer a transição?

Entrevistada: Foi... Apareceu a oportunidade de ir para a área de corretagem, e aí que eu comecei do zero nessa carreira, e fui estudar, e hoje eu estou indo aí há quatro anos, mas essa transição chegou aí uns 2 anos eu trabalhando em outras áreas, fazendo outros tipos de trabalho, mas nada fixo.

Entrevistador: Ah, é? E o que você fazia?

Entrevistada: Eu trabalhei com lanchonete própria, fazia trabalhos administrativos para algumas empresas que eram amigas minha, né, área de escritórios, mas nada fixo, nada registrado.

Entrevistador: E aí você decidiu fazer... Foi uma decisão sua, assim, fazer a transição de carreira? Como ocorreu?

Entrevistada: Ocorreu... O Sérgio, né, o meu marido, ele é jornalista e acabou numa entrevista num estande, ele foi fazer uma entrevista... de uma matéria, e falaram sobre uma vaga na área de corretagem, e ele me apresentou. E no momento não houve interesse, porque eu não tinha conhecimento nenhum da área, né, nada, nada. E aí... mesmo assim eu fui lá fiz uma entrevista, um teste de cinco dias, e fui fazer uns cursos, eles me orientaram. E aí eu entrei de cabeça.

Entrevistador: Tá, entendi. Você emergiu... Como assim entrou de cabeça? Em que sentido?

Entrevistada: De trabalho mesmo, sabe. De focar, de estudar, procurar saber o máximo sobre aquela função, é, estudos mesmo. E um trabalho que era dedicação total. Era, na época, de domingo a domingo.

Entrevistador: E você começou... você deixou os outros empregos, você começou essa carreira nova...

Entrevistada: Somente ela. Deixei tudo o que eu estava fazendo, eu fui me dedicar à corretagem.

Entrevistador: E aí quanto tempo você já está nessa nova função?

Entrevistada: Quatro anos. Quatro anos nessa nova função.

Entrevistador: E daí você teve... E quais foram as suas experiências de trabalho anteriores?

Entrevistada: Anteriores... sempre foi na área administrativa, na parte financeira, contas a pagar, contas a receber, faturamento, toda essa área que compõem o administrativo, eu trabalhei. E aí, depois eu fui para gerência. Pelo fato de estar há muitos anos na empresa, acabei pegando a gerência de todos os setores administrativos.

Entrevistador: Mas desde o seu início, como você iniciou no mercado de trabalho?

Entrevistada: Comecei como recepcionista. Eu era recepcionista. Na verdade, assim, eu já trabalhei numa empresa de bebidas, e nessa empresa, eu trabalhava... que era como se fosse o caixa, né, porque só existia aquele escritório ali. Então eu recepcionava, fazia o trabalho de caixa, tudo de auxiliar de escritório. Então esse foi meu primeiro emprego. E aí na próxima empresa...

Entrevistador: Isso depois de graduada já, ou antes?

Entrevistada: Não. Ainda não era graduada. Aí eu fui pra essa empresa que eu fiquei 26 anos. E aí foi lá que eu me formei, fui atrás dos estudos, fazer cursos, né, fiz espanhol, viajei para fora, fui fazer intercâmbio. Mas depois dessa segunda empresa.

Entrevistador: E nessa primeira experiência como foi sua satisfação do trabalho? Você gostava do que você fazia?

Entrevistada: Gostava, gostava. Até porque você não tem experiência nenhuma, né...

Entrevistador: O que era que você fazia mesmo, desculpa.

Entrevistada: Era a caixa, recepcionava todos os clientes que vinham fazer as compras, né. Normalmente, como era um depósito, né, eram compras grandes, compras de lanchonetes, e grandes comércios. Então, eu fazia esse atendimento, fazia emissão de nota, fazia toda essa parte de atendimento, né, eu recepcionava, né. A minha nova empresa, a segunda empresa fui recepcionista, e fui subindo.

Entrevistador: E nessa primeira, você gostava do que fazia?

Entrevistada: Muito.

Entrevistador: Mas por que você saiu?

Entrevistada: Porque eu mudei de cidade. Eu mudei de cidade, e aí eu tive que trocar de empresa, né.

Entrevistador: E aí nessa outra empresa que você ficou 26 anos, como foi sua experiência de trabalho?

Entrevistada: Foi muito bom. Foi muito bom, apesar de que a gente... hoje eu não concordo com tanto tempo dentro de uma empresa só, mas apesar de que eu não parei, eu não fiquei em um local só, um setor só. Eu aprendi muito. Foi lá que eu fiz a minha carreira de estudo, né, de ir para a faculdade, fazer meus estudos paralelos, fazer as viagens de intercâmbio, foi tudo lá. Então, tudo que vier, dependendo do que ia surgindo de necessidade, eu ia buscando cursos.

Entrevistador: E a empresa ajudou financeiramente você a fazer a faculdade? Como que foi?

Entrevistada: Não muito. Eles até ofereceram tudo isso, mas aí logo em seguida, foi assim menos de meses, eles pararam, porque outros funcionários precisaram. também, então eles acabaram não ajudando. Porém, o salário ele foi... eles aumentaram, e acabou dando para eu me manter.

Entrevistador: Aumentaram porque você entrou na graduação, ou depois que você concluiu?

Entrevistada: Depois que eu concluí. Porém, no andamento, eles estavam ajudando. No meio desse curso, teve um aumento, mas o aumento mesmo que ficou legal, foi depois da conclusão. E aumentou para justamente eu poder pagar minha faculdade sem depender deles.

Entrevistador: Você falou que fez espanhol durante a...

Entrevistada: Aí eu fiz espanhol, cursos fora da faculdade, aí fiz intercâmbio na Espanha, por conta desse curso.

Entrevistador: E aí você parou o trabalho para fazer o intercâmbio?

Entrevistada: Não, eu fiz intercâmbio pequeno, de férias. De férias. Então eu peguei o mês de julho, e aí fiquei o mês todo fora.

Entrevistador: E aprimorou o espanhol?

Entrevistada: Muito!

Entrevistador: E você usou isso no trabalho?

Entrevistada: Usava, porque queira ou não, eu trabalhava... além de organizar as equipes, eu atendia a área comercial, e às vezes havia uma necessidade. Não muito, né, não era uma coisa grande, mas sempre que precisava, eles me chamavam, né, pra [inaudível] do trabalho.

Entrevistador: Quais foram os cargos que você teve nessa empresa?

Entrevistada: Cargos?

Entrevistador: Que você começou na área...

Entrevistada: Recepcionando, né... lá eu voltei para recepção, aí fui para...

Entrevistador: Desculpa, qual era a área da empresa?

Entrevistada: Jornalística. Empresa jornalística. Eu fui recepcionista, aí fui para o atendimento de balcão, que era anúncios, e aí trabalhei muitos anos na área comercial, que eu fazia parte de publicação de edital, de balanço, que era obrigatório antigamente no diário oficial. Eu trabalhava direto com as empresas, as S/A. Montava balanço junto com eles, os contadores mandavam, a gente fazia a montagem dentro dos padrões do diário oficial, publicava. Depois eu fui para contas a pagar e receber, que foi onde eu fui gerenciar parte financeira.

Entrevistador: Você teve facilidade nessa área para você conseguir ir para a área de gerência?

Entrevistada: Sim, tranquilo. Eu acho que até pelo tempo que você está na casa, você se sente mais à vontade, até então, tem um desafio porque você já conhece tudo... Eu trabalhei muitos anos direto com a diretoria da empresa, então eu ficava bem tranquila, tinha bastante apoio. Isso, e desenvolvi supertranquila essa parte.

Entrevistador: E durante essa trajetória, a parte que você mais gostou foi a financeira?

Entrevistada: É, a financeira. Então, porque o resto era muito tranquilo, né, e o outro era mais desafiador, então você tinha que mexer com investimentos, os investimentos da empresa eram comigo, então, tudo tinha que mexer com aquilo, era cansativo e até perigoso, né... você... Mas era algo que você estava crescendo, né, que tinha que estudar para fazer corretamente ali...

Entrevistador: Mas isso quando você foi para a gerência ou desde o começo?

Entrevistada: Gerência. Quando chegou à gerência.

Entrevistador: Por quanto tempo você ficou na gerência?

Entrevistada: Olha, muitos anos, viu. De tudo, acho que mais de 10 anos.

Entrevistador: E aí depois disso teve a demissão?

Entrevistada: Aí teve a demissão. Por conta... tanto que hoje a empresa não existe mais. A empresa jornalística fechou, né, mas teve a demissão de todos nós que estávamos na gerência, e quem a gente tinha como auxiliar, né, eu tinha uma auxiliar e eu a deixei preparada para finalizar.

09:51

Entrevistador: Você foi demitida antes realizar uma transição de carreira, né? Como você lidou com essa situação da demissão?

Entrevistada: Foi... Não foi tão difícil, porque eu já... já era muito tempo, então você fica meio saturado daquilo, né. Por mais que você goste, por mais que está acomodado, você não quer ir para outra coisa para ser mais desafiador, você tem receio. Mas quando isso aconteceu, eu aceitei superbem. Porque eu falei poxa, é muito bom... eu tenho que... agora eu vou ter que trocar, eu vou ter que ir atrás de alguma coisa, mas já foi fácil. Encontrar o que a gente realmente quer, que a gente tenha satisfação, foi bem difícil.

Entrevistador: Foi mais... Chegou a ser um abalo a demissão.

Entrevistada: Eu não demonstrei muito, né. Na hora... não foi demonstrado... não demonstrei... porque fiquei tranquila, muito bem, obrigada, porque no fundo eu tava mesmo já pensando em mudar. Tá, obrigada, tudo bem, saímos numa boa. Até hoje, a gente se fala, eu e a diretoria, não temos problema. Mas depois que você saiu, aí você percebe que é mais difícil, né. Falei, putz, agora eu vou ter que ir atrás de alguma coisa. Mas aquele momento da transição pra mim foi supertranquilo... da demissão. Demissão para mim foi bem tranquila, saí muito agradecida.

Entrevistador: E você não colocou a empresa como culpada? Não ficou com raiva do que aconteceu?

Entrevistada: Nunca. Não! Não, porque eu mesmo, como era do financeiro, você sabe como é que estão as contas, a conta corrente como que estava, você sabe da situação financeira. Então, você sabe que ela não está sacaneando, né, eles estavam ali tentando fazer o melhor para todos os funcionários, e tentando pagar tudo o que podiam. Não deixaram de pagar nada para ninguém.

Entrevistador: Quais as estratégias você implementou para conseguir realizar uma transição de carreira?

Entrevistada: Nenhuma, né, aquilo, me jogaram lá e eu tive que depois... sabe... vamos fazer... vamos montar um negócio, eu e Sérgio, meu marido, vamos montar alguma coisa.

Entrevistador: Então a primeira transição foi o negócio próprio?

Entrevistada: Vou fazer isso, porque assim eu vou ter tempo, eu vou poder ficar com meu filho. eu tinha um filho de três anos. E... Só que pelo contrário, te toma muito mais tempo do que quando você é um funcionário.

Entrevistador: É mesmo?

Entrevistada: Muito mais. Degasta muito mais. Muita coisa para você dar conta de tudo. E aí eu... ali eu cansei.

Entrevistador: Como é essa experiência do negócio próprio?

Entrevistada: Foi uma coisa legal assim porque a gente fazia o melhor que a gente podia. A gente tinha muitos elogios, né, dificilmente tinha uma reclamação. Tinha muitos elogios, então isso ali me satisfazia. Mas o dia a dia é muito difícil. Da compra dos alimentos, as dívidas ali para pagar, o que você tem que fazer, meta que você tem que fazer para venda do teu produto, é muito difícil.

Entrevistador: Mas para ir pra essa área de empreendedorismo você chegou a conversar com outras pessoas? Pensou...Como você foi atrás de começar esse negócio próprio?

Entrevistada: A primeira conversa foi com o Sérgio, né, o que a gente vai fazer? Como a gente vai fazer? Vamos fazer isso. Depois eu contratei...

Entrevistador: Ele também estava desempregado na época?

Entrevistada: Não. Sérgio trabalhava. E aí por isso que ficou um peso mais para mim que estava mais livre. E aí nós contratamos um... como era uma lanchonete de lanche árabe, chamado shawarma, a gente contratou um chefe sírio para que ele nos ajudasse tanto com a parte de tempero, de como fazer todo o lanche... a gente queria ter o mais próximo do lanche original. Ele fez umas adaptações para cá para o Brasil, ele nos ajudou a fazer formações de... até a montagem do salão, tipo de cor, de luz. Apesar de que a gente já tinha montado quando ele foi lá, ele deu só umas informações, passou algumas coisas para a gente, mas o resto eu e o Sérgio que fomos atrás, e aí ele só nos orientou nisso, aqui vocês fazem isso, melhora isso. A parte de preços, precificar ali o preço dos produtos, ele nos ajudou bastante também. E aí, então a gente foi atrás desses profissionais, até colegas, amigos que tinham experiência, a gente também pediu uma orientação. Mas também o único que nós pagamos para nos auxiliar nisso, foi esse chefe sírio.

Entrevistador: E a parte burocrática... a senhora foi criar a empresa também...

Entrevistada: Sim. Aí fui eu, eu já tinha essa experiência da outra empresa, eu acabei contratando contador, e a gente que abriu tudo certinho...

Entrevistador: E aí funcionou bem a lanchonete? Como que foi?

Entrevistada: Funcionou. Funcionou muito bem. Aí chegou...

Entrevistador: Com bastante cliente?

Entrevistada: Tinha bastante cliente. Era bem legal. Pessoal ia fazer aniversário, comemorar aniversário. Era bem legal. Era uma coisa bem família. Parecia que os clientes assim gostavam mesmo de estar ali naquele ambiente com a gente. E, aí chegou a pandemia. E aí eu tenho um problema muito sério com alergia. E aí quando a gente viu que estava feio, as coisas fechando, as lojas fechando, a gente já tentou ir para o iFood, fazer só o iFood. Mas não deu. A parte de aluguel, principalmente, o proprietário não fez nenhuma consideração ali de baixar o valor, né.

Entrevistador: Estavam fazendo muito durante a pandemia, né.

Entrevistada: Sim. Porém, não estava cobrindo. As despesas não cobriam. E fora o perigo de eu pegar uma... uma... a doença, né, a covid. Então como eu tenho um problema seríssimo, então meu marido falou "vamos parar, vamos guardar todo nosso material," eu tenho casa de aluguel, deixamos tudo lá guardado, e pensando que ia ser uma coisa rápida. E quando voltar, a gente volta a montar de novo, aluga novamente. E conseguimos passar o ponto, no período da pandemia, a gente conseguir passar... deixamos tudo redondo, pagamos tudo, não sobrou muito, porque a nossa reserva... a gente fechou, por exemplo, se não me engano em maio... em julho a nossa reserva já começou a dar sinal, e aí que o Sérgio começou a também me dar o sinal de que a gente não podia ficar parado. E aí foi quando eu comecei a buscar. Quando foi em outubro, eu entrei na corretagem. Mas assim a experiência foi boa, maravilhosa. Não é ruim, é cansativo.

Entrevistador: Vocês tiveram por quanto tempo a lanchonete?

Entrevistada: Ia dar... acho que ia completar dois anos. Acho que ia completar 2 anos.

Entrevistador: Contando o tempo que ela foi só de iFood, só e entrega?

Entrevistada: É. Ela aberta... contando tudo. Quando nós abrimos, portas abertas, e até o dia do fechamento por conta do covid.

Entrevistador: E depois que terminou a pandemia, vocês não pensaram e retomá-la?

Entrevistada: Porque eu já estava na corretagem.

Entrevistador: Você começou...

Entrevistada: E aí já não me interessou mais. Porque aí eu entendi que eu encontrei o que eu queria. Ah, Denise, mas não é de sol a sol? Domingo a domingo? Mas eu consegui logo depois, eu consegui entrar numa empresa que me abriu os olhos e consegui fazer... ser autônoma mesmo, eu estou dentro de um projeto, mas eu faço meu tempo, eu faço minhas vendas, busco minha... como fala assim... minha meta, eu preparo minha meta, e sou eu, não tenho que depender de ninguém. E assim, eu tenho que saber dividir tudo. Eu tenho que saber que eu tenho filho, tenho marido, porque eu trabalho. Não posso trabalhar de sol a sol, de domingo a domingo, isso não é o ideal. Então, eu faço todo meu tempo bonitinho. Inclusive hoje era para eu estar no stand, mas eu consigo tirar meu tempo para fazer as minhas coisas que eu vou precisar. Então, eu acho que foi o ideal para mim naquele momento foi isso. Então por esse motivo eu falei que não volto mais para lanchonete.

Entrevistador: Então as pessoas gostam da corretagem por essa liberdade que você tem de tempo, né?

Entrevistada: Que hoje eu tenho. Mas nem todo mundo consegue, porque eles ficam muito perdidos ali dentro. Se você não tiver um foco, e se você não tiver meta, falar "eu só faço nesse tempo aqui." Ah, mas vai perder venda. Não. Você perde venda, mas você ganha vida com a sua família. Você tem que ter esse propósito para poder continuar, e continuar tranquilo. Então por isso que eu acabei gostando. Eu estou conseguindo controlar isso, eu faço bem vendas externas, não precisa ser necessariamente só venda dentro do estande. Então uma venda de terceiro eu também faço.

Entrevistador: Você se encontrou muito...

Entrevistada: Me encontrei.

Entrevistador: Até mais do que o tempo que você trabalhava nessa empresa que você ficou 26 anos?

Entrevistada: Isso mesmo! Isso mesmo, eu falei por que eu não descobri antes? Tudo no seu tempo.

Entrevistador: Nem pensa em fazer outra transição? Agora já está...

Entrevistada: Por enquanto, não.

Entrevistador: Já está feliz...

Entrevistada: Eu só preciso me aposentar. Aí me aposentando eu vou ficar tranquilinha, mas vou continuar trabalhando, com certeza. Porque é uma função que não tem essa questão de idade. Dá para continuar tranquilamente. Quanto mais você tem tempo, mais você estudar, mais credibilidade você passa, mais...

Entrevistador: E Denise, como a sua aprendizagem contínua foi determinante para sua transição de carreira?

Entrevistada: Olha, é isso que eu falo... eu tive uma facilidade muito grande na corretagem, pela minha disciplina, pelo meu conhecimento na administração. Então assim, você tem rotina, você tem responsabilidade, você tem uma agenda para cumprir. E eu acho que isso me fez essa transição... quando eu passei para lá, então foi muito tranquilo. Quando eu pego um projeto que eles passam, vai te dar todo o material, eu estudo aquilo ali, eu debruço em cima daquilo, eu estudo, eu tenho que entender detalhes de metragem, de tudo que vai acontecer naquele projeto, se vai ter gás, se vai ser assim, se vai ter onde na torneira, que torneira, sabe... todos os detalhes. Mas por conta do meu trabalho na área de administrativa. Acho que a área administrativa, ela nos dá uma disciplina muito grande que serve para qualquer área da sua vida.

Entrevistador: E que para a área de corretor é fundamental?

Entrevistada: Foi. Foi fundamental. É tanto que eu tenho... eu sou diferenciada no meio dos meus colegas. Por conta que... eles acham que eu sou demais. Eu falo, não, é por causa da minha

outra função, meu outro trabalho me deu uma bagagem, uma base que fica muito tranquilo agora para a corretagem.

Entrevistador: E como as suas relações interpessoais estabelecidas ao longo da vida foram determinantes para sua transição de carreira?

Entrevistada: Minha relação?

Entrevistador: É, suas relações interpessoais estabelecida ao longo da vida assim. Seus contatos, essas coisas.

Entrevistada: Não ajudou tanto, não. Porque na verdade, minha transição foi a pedido do Sérgio. Eu não tive assim muito... você fala no sentido de orientação?

Entrevistador: Não, de conhecer pessoas, elas te abrirem portas, nesse sentido.

Entrevistada: Não. Não, porque sempre ia abrir nossa lanchonete, fui eu e o Sérgio. Juntamos nossos conhecimentos e fomos lá. E para a corretagem foi... o Sérgio passou no local, e a pessoa disse que estava precisando e ele lembrou "Poxa, Denise, você é boa nisso. Acho que você vai ser boa aqui."

Entrevistador: Então foi sua relação interpessoal com o Sérgio que te ajudou...

Entrevistada: [risadas - inaudível] Foi só eu e ele, né.

Entrevistador: E como sua autonomia para escolher o que considerar melhor para sua carreira foi determinante na sua transição de carreira?

Entrevistada: Minha autonomia... eu sempre fui muito decisiva assim. Decidida. Sou muito decidida assim se eu quero, não quero. E é igual assim... sempre fui criticada pelo tempo que fiquei muito... né, na empresa. Nunca tive problemas. Ah, mas você precisa crescer, e de fato alguns especialistas falam que você não pode ficar muito tempo, né, você tem que estar crescendo. Mas nunca me abalou isso, e me... e enquanto eu podia crescer lá dentro, eu cresci.

Então, a minha autonomia, né? Eu acho que ela é um pouco natural assim, sabe, de "ah, eu quero isso, eu vou lá e vou tentar, e vou fazer e vamos ver no que é que dá, em todas as áreas.

Entrevistador: Tá certo, entendi. E como você avalia seu nível de autonomia para você exercer suas atividades na sua carreira atual em comparação com a carreira, ou as carreiras anteriores?

Entrevistada: Como que eu avalio?

Entrevistador: É. seu nível de autonomia em relação quando você era CLT pra hoje em dia.

Entrevistada: Então, é aquilo que eu te falei. Por conta dessa minha área, essa minha função que é toda cheia de cuidados, né, disciplina, tem que ter muito... sabendo que você vai fazer, é, estudar bem aquele trabalho que você está fazendo na área administrativa, para mim... né, então você tem que ter autonomia, e tem que ter autoridade, tem que ter decisão... Eu acho que na minha área que eu estou hoje, eu levo do mesmo jeito. Porque meu nível é um pouco alto, eu sou tranquila, eu sou exigente comigo assim de fazer o melhor. Eu não tenho que depender de você, de ninguém para eu ser o que eu sou. Então se eu tenho um projeto, um propósito, eu não tenho que depender dos outros. Ah, eu vou ficar aqui esperando alguém me falar... não eu vou lá e faço, eu tenho essa autonomia bem legal dentro de mim

Entrevistador: Mas assim, em relação à quando você era CLT, até no começo da sua carreira, você tinha que seguir ordens, hoje você pode fazer... até mais livre para fazer... o que... como você avalia isso?

Entrevistada: Então... quase igual. Quase igual, porque está dentro de mim, eu não dependo igualar [sic], minha chefia me chamava, eu quero isso, quero aquilo. As vezes, eu ia... que eu sou... eu ia levar a questão para a gente tomar as decisões, não era nem ele que me trazia. Então eu... partia de mim essa...

Entrevistador: Então você tinha suas funções, mas você ia atrás de coisas novas...

Entrevistada: Proativa!

Entrevistador: Exatamente, você tinha essa proatividade.

Entrevistada: Sim, sempre fui proativa. Então, igual no meu trabalho hoje. A mesma coisa. Eu fico lá pensando, o que eu tenho que fazer para que venha uma venda. Não vou depender do meu gerente, não vou depender de colega, eu vou tentar fazer o que eu vou fazer para que eu cresça, que eu venda, nesse caso, né. E lá era a mesma coisa. É claro que lá, você tinha mais os seus diretores, que com certeza tem uma cobrança maior, né. Mas eu sempre fui muito decidida em manter a minha autonomia assim de fazer as coisas, e levar para ver... Olha, eu fiz isso. O que você acha? Podemos fazer dessa forma?

Entrevistador: E aproveitando assim, como você compara ao seu emprego anterior CLT com o de corretora? Assim, no sentido de antes você recebia um salário fixo todo mês, agora você tem que fazer bastante vendas para conseguir sobreviver. Como você avalia isso?

Entrevistada: Terrível. Porque quando eu tinha meu salário fixo, todo mês caía, e eu me planejava. Aí eu vou fazer uma viagem, em seguida eu vou fazer isso, eu vou comprar isso que estava na conta. Hoje não. Hoje é muito difícil. É estressante, né, porque você fica naquelas: Será que eu vou conseguir? Será que... Eu não tenho nenhum vício. E eu vejo muitos colegas com muitos vícios, e eu acho que é a ansiedade dessa...

Entrevistador: Vício você diz cigarro, por exemplo?

Entrevistada: Cigarro, bebida... eu conheço pessoas que entram até na droga. Então é uma ansiedade muito grande, porque você não vê o que vai ser a venda... o que vai entrar no final do mês, ou no mês seguinte. Então, isso dá muita ansiedade. Eu já não tenho nenhum desses problemas.

Entrevistador: Você não é uma pessoa ansiosa?

Entrevistada: Não, mas... não sou a ponto de entrar no vício, não, mas a gente assim... a gente fica preocupada, tem escola para pagar de filho, tem condomínio, tem apartamento, tem parcelas altas para lá. Então, provavelmente você acaba jogando isso para uma doença. Qualquer coisinha você está "opa", aconteceu e sua imunidade fica meio, né...

Entrevistador: Os colegas da empresa não tinham tanto isso?

Entrevistada: Não. Na empresa? Imagina! Na empresa eu trabalhava um ano pensando na viagem que eu ia fazer.

Entrevistador: E seus colegas também não tinham tanto vício comparando com o meio de corretagem?

Entrevistada: Você fala na CLT? Não da corretagem?

Entrevistador: Isso, comparando as duas assim.

Entrevistada: Não. Lá era mais tranquilo, e na corretagem é um lugar muito difícil. Essa área de expectativa do que vai fazer, é muito difícil.

Entrevistador: E o ambiente de trabalho? É mais pesado? É mais nervoso assim o dia a dia?

Entrevistada: É. Todo lugar é muito... onde tem ser humano é muito difícil. São diferentes as questões ali, as discussões, né. No caso da CLT, você tem dia a dia cansativo por causa de lidar com cada questão de cada um ali. No caso da corretagem, é briga de vendas, de grana. Quanto mais... se puder, passa a perna em um em dois segundos. Muitas regras. Se você quebra uma regra daquela dentro do estande, você perde sua venda, ou você tem que dividir sua venda com alguém que caiu de paraquedas ali, né. Então é um ambiente bem pesado também. Mas os dois não é legal [sic] porque eu acho que onde tem ser humano não é interessante.

Entrevistador: Por quanto tempo você pode desempregada antes de realizar uma transição de carreiras? Quais foram as eventuais consequências causadas pelo desempregado?

Entrevistada: Eu fiquei... olha... eu acho que fiquei quase dois anos desempregada.

Entrevistador: Foi sua única demissão.

Entrevistada: É. Mas eu digo assim. Eu fiquei dois anos, mas eu fiz a lanchonete no meio, tá. Porque assim, quando eu saí da empresa, fiquei meses, na verdade então fiquei meses, né. Já montei a lanchonete. Então é que eu considerei o emprego, assim, CLT, não, né. Mas esses dois

anos, dois anos e pouco, a lanchonete estava no meio. Eu trabalhei nessa lanchonete como proprietária.

Entrevistador: E chegou abalar sua saúde financeira?

Entrevistada: Ah, com certeza.

Entrevistador: Como que foi isso?

Entrevistada: Eu deixei de fazer tudo o que eu fazia. Deixei de comprar tudo que eu comprava. Então, eu viajava muito, eu conheci a Espanha, eu conheci a França, eu conheci os EUA, a gente viajava... Argentina... Eu sempre viajava. Todos os anos, eu viajava. Então, automaticamente, a CLT parou tudo isso. Parou. Cessou. Então hoje nós vamos viajar se realmente vai ter aquele valor. Praticamente as minhas compras são todas à vista.

Entrevistador: Agora depois que conseguiu outro emprego, depois da transição, mesmo assim...

Entrevistada: Agora com corretagem, é nesse formato. Porque, eu não tenho cartão de crédito, eu cortei cartão de crédito, tenho meu débito só, meu cartão prêmio só. Então tudo que entra, tudo que eu preciso comprar, é se eu tiver, se eu não tiver... mas aí já é uma herança da administração, tá, esse meu jeito de trabalhar, né. Que a gente trabalha nesse formato. Então a primeira coisa que eu cortei, foi meu cartão de crédito. Não tenho cartão de crédito, e só compro, só viajo se eu tiver dinheiro. Se não tiver, eu não vou.

Entrevistador: Então teve um abalo financeiro quando teve o desemprego. E você manteve mesmo após a transição?

Entrevistada: Hoje não. Hoje, a gente tem uma vidinha... estou vendendo bem, está tranquilo, mas eu não faço mais dívida como eu fazia antes. Não vivo como antes.

Entrevistador: Você teve problema com dívida?

Entrevistada: Não, não porque eu sou muito detalhista eu tudo o que eu vou comprar, eu tenho uma caderneta, e eu ponho tudo o que eu tenho que comprar ali. Mesmo quando eu era CLT. Então eu bem metódica nisso assim de... Então, hoje assim, eu não sei se o mês que vem eu vou ganhar X ou Y, ou se eu não vou ganhar nada. Então, eu não gasto. Chega no mês, se eu tiver, eu compro, se não tiver, não compro. Mas é um jeito de vida também.

Entrevistador: Da nova profissão que você abraçou.

Entrevistada: É, e principalmente porque eu tenho muito receio de dívida. Eu tenho medo da dívida. Do nome... do nome preparado para alguma coisa...

Entrevistador: E teve algum abalo na estrutura familiar por causa do desemprego?

Entrevistada: Não, não. Pelo contrário. Nós somos muito unidos, assim, nesse sentido de ver que um está, não está tão bem como estava antes, e gente um apoia o outro. E eu fui...

Entrevistador: As pessoas me relataram que quanto teve esse momento assim ajuda você a se aproximar mais da família. No seu caso foi assim?

Entrevistada: É, foi. A gente é bem assim, bem juntos, bem próximos, necessidade de um é de todos.

Entrevistador: E daí a questão do tratamento com seu filho, você pode ficar mais próxima dele nesse período? Como que foi?

Entrevistada: Foi. Ah, foi bem legal. Essa parte é interessante. Então eu tenho que levar ele... eu tenho que ir em uma reunião dele, não tem problema nenhum, eu saio e vou na minha reunião.

Entrevistador: Mas eu digo, antes durante o período do desemprego, como que foi?

Entrevistada: Ah, fiquei bem próxima. Então, quando eu trabalhava CLT, eu pagava uma parente minha para ficar com ele. Então eu trabalhava, buscava então tinha ele. Quando eu fiquei desempregada, a primeira coisa que fiz foi cortar essa... porque ele já ia ficar comigo. E

foi bem legal. Então as aulas eram online, porque era época de pandemia, então a gente participava tudo com ele. Eu participei dele na leitura, quando ele começou a ler a escrever, eu estava junto. Então isso foi muito importante, porque a gente valoriza muito, né. E por isso eu gostei da corretagem porque eu pude ter esse tempo dele, com ela, eu estou aproveitando tudo, não estou deixando passar nada.

Entrevistador: Agora você tem mais equilíbrio na relação pessoal com a empresarial, na familiar...

Entrevistada: Isso. Muito mais do que acontecia na CLT.

Entrevistador: E na saúde psicológica? Teve algum abalo o desemprego? O período que você ficou desempregada...

Entrevistada: Não. Eu sou bem zen às vezes, até demais, eu fico bem tranquila. A gente se preocupa porque a gente quer... a gente tinha um patamar, né, vai viajar, vai... eu comprava tudo que meu filho precisava, ele tinha. Então nisso, você assim, fica meio, né. Porque é a pergunta que você fez, se você se abalou... mas não abalar a ponto de te tirar do eixo. Não. Mudou...

Entrevistador: Até porque você abriu a lanchonete, você já se envolveu com outra coisa... você ficou em casa sem fazer nenhuma atividade, foi pouco tempo...

Entrevistada: Foi. Eu fiquei poucos meses em casa, né. E depois eu voltei a ter essa atividade que eu já não gostei por conta do tempo com o filho, porque eu achava que ter um negócio próprio, eu ia poder estar mais com ele e não é assim. Tomava muito mais meu tempo do que na CLT, porque eu dobrava, eu chegava à noite, né, então quando a pandemia veio, muita gente achou ruim, eu, para mim foi tranquilo. Foi providência. Tem que mudar de rota de novo.

Entrevistador: Em que sentido? Como que foi assim?

Entrevistada: É porque eu tinha eu tinha essa preocupação, poxa eu pus um negócio, eu não estou tendo tempo com meu filho, eu não tenho tempo com o Sérgio, e isso está estressando, porque é muita coisa, muito detalhe que você tem que estar de olho em tudo. E ali me estressou muito mais que na CLT, e me estressou muito mais do que hoje. Hoje eu estou zen, apesar de

você buscar essa venda. Mas no negócio próprio, eu não tive o tempo que eu queria. E aí quando a pandemia chegou, foi providência, pelo menos para mim, né. Eu falei "aqui chega..." Aí o Sérgio, "Não, vamos voltar. Vamos voltar." Mas como eu já estava engajada aí com outro trabalho, eu falei "não, não volto mais."

Entrevistador: E ele sozinho não teria como voltar e vocês acabaram fechando.

Entrevistada: É porque ele tem o trabalho dele, né. E eu não queria, né... a gente não vai voltar o negócio para pôr na mão de outra pessoa, então falei "não, vende tudo. E vamos dar andamento daqui." E hoje a gente está bem tranquilo, até financeiramente ficou melhor do que na lanchonete. Porque é um valor que vem livre de tanta preocupação, lá vinha, mas era cansativo.

Entrevistador: E corretagem demora um pouco mais para vir, mas quando vem, vem um valor grande que estende ao longo dos meses, seria isso?

Entrevistada: Eu vendendo hoje quatro unidades... a minha meta é vender 4 unidades. Não é fácil.

Entrevistador: Por ano?

Entrevistada: Não, por mês. Não é fácil. Não é fácil. Então hoje, eu vendi... por exemplo, mês passado eu vendi duas unidades, quer dizer a metade do que eu tinha, mas já me dá um valor absolutamente, porque eu estou dentro de um estande que tem meta, e tem prêmio, então às vezes, a meta e o prêmio é mais... é quase mais do que a minha comissão. Então, esse valor já me segura aí um mês seguinte no próximo. E aí eu pego já, corro lá... eu digo que eu estou todos os dias desempregada, porque eu termino de fazer a venda e falo "estou desempregada." Eu falo para mim mesma que estou desempregada para correr atrás da próxima venda. Mas eu fazendo uma venda de duas, três, já estou ideal, eu não vou precisar de mais nada. Mas isso acontece em lançamentos, fora do lançamento aí fica mais difícil. Aí eu vou para imóveis de terceiros, para poder complementar.

Entrevistador: E você enxerga algum aspecto positivos que teve na... calma, só um momento, é... [inaudível] Teve algum aspecto positivo sobre... na demissão, no período de desemprego?

Entrevistada: Teve. Para mim quando ele me demitiu, deu aquele abraço de... ele me empurrou para uma coisa que se eu não tivesse feito... se não tivesse acontecido essa demissão, eu ia estar ainda, fazendo aquele mesmo trabalho que não era ruim, que eu ainda estava ganhando bem, mas você tem que fazer uma mudança, né, é muito tempo. Então para mim, foi um momento... foi positivo para mim.

Entrevistador: Te impulsionou a você fazer a transição de carreira...

Entrevistada: Senão eu não teria feito. E hoje eu falo, por que que eu não fiz antes? Por que que eu não pulei...

Entrevistador: Por que você não pediu demissão, né...

Entrevistada: Antes. E vindo para essa área, é claro. Provavelmente se eu tivesse feito, teria quebrado a cara...

Entrevistador: Tinha o quê?

Entrevistada: Quebrado a cara por aí, né. Pego algo que não era interessante, né, não tinha vivido o que eu vivi, feito a faculdade, feito meus cursos. Né, então assim, eu sou muito tranquila de falar que está tudo bem assim desse jeito, e na hora que tiver que mudar, né, vamos mudar.

Entrevistador: Mas aproveitando esse gancho, né, se você pudesse voltar atrás em sua trajetória profissional, o que você faria de diferente?

Entrevistada: A única coisa que eu voltaria... assim, que eu tenho... voltaria, não voltaria nada, né. Está tudo tranquilo. Todas as etapas passadas foram realizadas com sucesso. Preciso... não vou voltar. Mas assim, uma coisa que me faz falta é o valor fixo, o salário fixo. É isso me deixa angustiada. Mas assim, não voltaria em nenhuma etapa anterior. Está tudo certo, tudo resolvido, fica assim.

Entrevistador: Quais fatores da conjuntura econômica da época, você considera ter influenciado ter sido demitida e/ou ter ficado desempregada?

Entrevistada: Olha, foi a transição da... foi a chegada da internet. Então, como...

Entrevistador: Que ano que foi mais ou menos?

Entrevistada: O ano... Olha, em 2016 eu fui demitida. Então anterior a isso, uns dois anos, a gente viu uma mudança muito rápida e derrubando os jornais... a imprensa escrita. Porque nós trabalhávamos naquela empresa... o jornal... né para folhear... e os idosos estavam... que gostavam de ler, não tinha tanto mais. A juventude já estava toda na internet. Eu acredito que os jornais, eles não acompanharam essa evolução aí na internet, e tentaram se adaptar, principalmente o jornal que eu trabalhei. Eles não fizeram esforço nenhum, né, ou não tinham conhecimento, não buscaram um profissional para ajudar eles nessa mudança. Eu acho que a internet derrubou... acabou com alguns jornais. E esse que eu trabalhei, com certeza. Eles não se prepararam, né.

Entrevistador: Então, voltando à pergunta de voltar atrás, não tem nenhuma mudança que você faria assim? Que você pensa alguma coisa que... acho que você não teria feito se você pudesse escolher hoje em dia para começar dessa forma se faria ou não?

Entrevistada: Não. Tudo... a gente fez o que veio, né. Não voltaria para... fazer diferente?

Entrevistador: Isso. Ou uma outra formação? Ou teria começado já de corretora lá no primeiro emprego? Alguma coisa assim...

Entrevistada: Não. Acho que corretora, não. Eu acho que do jeito que eu fiz, certinho. Eu acho que a área de administrativa que é a minha base de tudo, né... Eu não voltaria, mas o que eu fiz foi muito bom. Foi excelente. Tudo o que eu fiz, em todas as áreas que eu passei, fiz com excelência, mas não preciso voltar lá, porque eu já peguei a minha bagagem por onde eu já passei, né. Então não me arrependo de nada, a não ser o salário... o salário que me deixa, poxa, podia ter algo fixo, né....

Entrevistador: A questão de ser fixo, ou o valor, assim?

Entrevistada: Não. Fixo. O valor hoje está maravilhoso, está bem, está bom. Agora, porque que eu corro atrás... eu falei da primeira fala minha de aposentadoria? É um fixo. É essa questão que eu tenho. Poxa vida. Eu não tenho algo fixo, se eu estivesse eu ia estar mais tranquila. Então por isso hoje, eu batalho para ver o quanto antes eu conseguir minha aposentadoria, para eu não ter esse estresse que eu tenho, assim, de venda. Ai, tenho que vender, tenho que vender senão eu não vou pagar minha dívida, senão eu não vou pagar a escola do filho. Isso eu vou me acalmar. Então, tudo que entrar vai ser bem-vindo. Vai ser tranquilo. Então por isso que eu busco essa parte da aposentadoria.

Entrevistador: Entendi. Mas assim, em relação a mudar, você acha que você está com uma qualidade de vida boa, está administrando bem a vida pessoal com a profissional? Não faria nenhuma mudança?

Entrevistada: Não mudaria. Apesar do Sérgio... o Sérgio que faz a mudança em mim viu. Bem influenciada, mas não...

Entrevistador: O que ele aconselha assim?

Entrevistada: Ele aconselha a entrar na área da educação. Ele fica me olhando, e ele fica falando, ai, mas você tem um jeito de... você tem um jeitinho para fazer isso, você podia ser professora. Você podia... ah, você lida bem com as crianças, ah você explica bem, ah você é comunicativa. E vai querendo, né... Mas isso não. Isso sem possibilidade.

Entrevistador: E há algo que você considera relevante informar de acordo com os temas abordados?

Entrevistada: informar?

Entrevistador: É mais alguma coisa, né. Um aspecto que não foi abordado ainda que você gostaria de comentar antes de finalizarmos a entrevista?

Entrevistada: Não acho que... acho que falei tudo... acho que é isso.

Entrevistador: Algum conselho que você quer deixar, alguma coisa?

Entrevistada: Conselho? No geral?

Entrevistador: Para quem está fazendo... para quem pretende fazer uma transição de carreira, alguma coisa assim.

Entrevistada: Que tem que fazer! Que é importante. É importante a gente fazer esse movimento. Eu não sou exemplo no sentido de ficar 26 anos dentro de uma empresa. Eu não sou aquele exemplo. Mas no momento que foi obrigado a fazer, eu vi que, poxa vida, poderia ter feito antes, né. Mas é isso.

Entrevistador: Então isso volta [inaudível]. Então eu acho que agora eu encontrei uma coisa que você mudaria na sua trajetória profissional de diferente... você poderia não ter ficado tanto tempo na empresa.

Entrevistador: Agora que eu achei... agora que eu estou nesse local. Mas antes a gente não enxerga, e esse é o medo de mudança. Porque você não tem essa visão, né, então hoje que eu tenho eu falei, poxa eu poderia ter feito. Mas antes eu não tinha essa visão. Então te dá um medo dessa mudança, né. E fora que você está confortável...

Entrevistador: Está numa zona de conforto...

Entrevistada: Isso, você está confortável. Eu estava fazendo tudo o que eu queria, que eu gosto. E aí, para que eu vou mudar? Para que eu vou arriscar? Mas... e tem a questão da idade, tá. Tem idade que você pode abrir a mente, a partir do momento que você tem filho, que você tem responsabilidade assim mais sérias, você fica... o teu pé meio que finca mesmo. E ali você fica com receio mesmo de sair fora. Mas fui obrigada, né, a sair desse trabalho, e entrar nessa nova empreitada.

Entrevistador: Tá certo, então muito obrigado pela entrevista.

Entrevistada: Imagina! Eu que agradeço.