

REPRESENTAÇÕES SOCIAIS E THEMATAS EM CARREIRA

SOCIAL REPRESENTATIONS AND THEMATAS IN CAREER

REPRESENTACIONES SOCIALES Y THEMATAS DE CARRERA

Greice Sabadini

greice@ifes.edu.br

*Mestre em Administração pela Universidade Federal do Espírito Santo.
Técnico Administrativo em Educação do IFES*

Priscilla de Oliveira Martins-Silva

priscilla.silva@ufes.br

*Doutora em Psicologia pela Universidade Federal do Espírito Santo.
Professora do Departamento de Administração da UFES*

Ramon Missias-Moreira

ramonefisica@hotmail.com

*Doutor em Educação pela Universidade Federal da Bahia. Professor Adjunto
da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF)*

RESUMO

Este estudo trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, cujo objetivo foi identificar os thematas que promovem a construção das representações sociais de carreira dos profissionais jovens e mais velhos inseridos na área de negócios. Para isso, foi aplicado como instrumento de coleta de dados um questionário contendo dados sociodemográficos para caracterização dos sujeitos e perguntas abertas para coleta de informações sobre o objeto social estudado. No procedimento de análise de dados, foi empregada a classificação hierárquica descendente por meio do software Iramuteq. A partir desta análise, concluiu-se que os thematas de base “Juventude/Velhice”, “Indivíduo/Sociedade” e “Futuro/Passado” exprimem as ideias-fonte que caracterizaram os resultados e demarcaram as discussões desta pesquisa.

Palavras-chaves: Representações Sociais. Carreira. Thematas. Profissionais Jovens. Profissionais Mais Velhos.

ABSTRACT

This study is a qualitative research, whose objective was to identify the thematas that promote the construction of social representations of the career of young and older professionals that work in the business area. For this, it was applied as an instrument for characterizing data on a content of sociodemographic data of open object to collect information from the subjects studied. In the data analysis procedure, descending hierarchical classification was used using the Iramuteq software. From this analysis, it was concluded that the base thematas “Youth/Old Age”, “Individual/Society” and “Future/Past” express the source ideas that characterized the results and demarcated the discussions of this research.

Keywords: Social Representation. Career. Thematas. Young professionals. Older professionals.

RESUMEN

Este estudio es una investigación cualitativa, cuyo objetivo fue identificar los thematas que promueven la construcción de representaciones sociales de la carrera de jóvenes y mayores profesionales que laboran en el área empresarial. Para ello, se aplicó un cuestionario que contenía datos sociodemográficos para caracterizar a los sujetos y preguntas abiertas para recolectar información sobre el objeto social estudiado. En el procedimiento de análisis de datos, se utilizó la clasificación jerárquica descendente utilizando el software Iramuteq. A partir de este análisis, se concluyó que los thematas base “Juventud/Vejez”, “Individuo/Sociedad” y “Futuro/Pasado” expresan las ideas fuente que caracterizaron los resultados y delimitaron las discusiones de esta investigación.

Palabras clave: Representación social. Carrera. Thematas. Jóvenes profesionales. Profesionales Mayores.

INTRODUÇÃO

Partindo dos vários conceitos e modelos, o significado de carreira engloba as experiências dos indivíduos relacionadas com o trabalho e com outras importantes experiências, tanto dentro como fora das organizações (SULLIVAN; BARUCH, 2009). Esta definição caracteriza a carreira como um dispositivo que permite, entre outros, a aplicação de recursos, o subsídio à tomada de decisão sobre formas de mobilidade, e ainda atua como um repositório de

racionalizações para interpretação dos eventos que acontecem no campo profissional. (BENDASSOLLI, 2009; SULLIVAN; BARUCH, 2009).

De modo igual, a carreira também envolve comportamentos, expectativas, necessidades, cognições e sentimentos dos indivíduos em um processo de autodesenvolvimento orientado por objetivos de vida e trabalho, ambos permeado pelo mercado (CREED; HODD; 2009). Nesse caso, a carreira configura-se como um modo de mediação entre o sujeito, a sociedade e o trabalho (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013).

Nota-se esta mediação nas consequências advindas pelas transformações que perpassam o mundo do trabalho, que conduzem a mudanças na maneira como os indivíduos estruturam e desenvolvem suas carreiras. Por consequência, além dos modelos tradicionais de carreira, popularizados anos 1950 e 1960 e marcados pela estabilidade e progressão linear vertical, outros modelos foram apresentados para explicar a abundância de padrões de carreira. Esses modelos contemporâneos de carreira são assinalados pela instabilidade, descontinuidade e horizontalidade (SULLIVAN; BARUCH, 2009; CHANLAT, 1995).

Deste modo, constata-se que esforços teóricos que procuram classificar, caracterizar e compreender distintos percursos profissionais e diferentes maneiras de se comportar frente as dificuldades e possibilidades retratadas no novo contexto de trabalho (GRANGEIRO; BARRETO; SILVA, 2018). Esta situação posta corrobora com o discurso de Isabella e Ornstein (1993, p. 244), de que essa área é um “alvo em movimento”, modificando seu conceito conforme os indivíduos envelhecem, os valores mudam, a transformação na prática organizacional acontece e na qual a própria economia atribui demandas diferentes aos indivíduos e as organizações.

Assim sendo, surgiu o interesse em investigar o pensamento dos profissionais jovens e mais velhos sobre carreira. Neste estudo os profissionais

jovens são considerados aqueles entre 18 a 29 anos e profissionais mais velhos aqueles a partir de 45 anos.

No tocante a carreira dos jovens profissionais, Comazzetto, Vasconcellos, Perrone e Gonçalves (2016) identificaram, em seus estudos, que os jovens são considerados como agentes de mudança. Isso ocorre devido às características que possuem, como a rapidez, o imediatismo e o amplo domínio das tecnologias e internet, resultando, assim, em um acelerado ritmo de trabalho para as organizações. Além disso, Muniz e Medeiros (2015) apontam que a ideia predominante no meio juvenil é a disposição do indivíduo na busca por qualificação, sendo esse o fator mais importante para o sucesso.

Em contrapartida, os profissionais mais velhos enfrentam dificuldades relacionadas à carreira e as suas habilidades. Elas são consideradas obsoletas ou ultrapassadas, antigas demais e inflexíveis para que se aprendam novas habilidades e sigam as demandas da organização moderna (THOMAS; HARDY; CUTCHER; AINSWORTH, 2014). Por meio de uma revisão teórica, Cepellos (2018) identificou tópicos que contemplam um entendimento sobre como o envelhecimento se apresenta nas organizações. Observou-se que o envelhecimento ainda é um fator de exclusão, que ocorre tanto no processo de seleção quanto de formação do profissional. Revelou-se também que, de forma geral, as condições de trabalho do profissional maduro apresentam-se inadequadas, dado que é pequena a adoção de práticas de gestão de idade pelas empresas.

É fato que os grupos pesquisados apresentam histórias e culturas variadas e possivelmente perspectivas e interesses diferentes (DANTE; ARROYO, 2017), o que justifica o acréscimo de discussões acerca de assuntos que podem vir a contribuir nas relações pessoais e profissionais, viabilizando uma maior harmonia nas organizações. Além disso, este estudo se mostra relevante, pois está atrelado ao aspecto de movimentação do contexto social em que os indivíduos estão inseridos.

Nesse sentido, o aporte teórico conceitual da Teoria das Representações Sociais (TRS) como um instrumento para um melhor conhecimento da realidade social (JODELET, 2011) vem auxiliar na investigação do pensamento dos profissionais sobre carreira. Segundo Marková (2017), a representação social é intrínseca ao 'pensamento natural', ou seja, ao pensamento do cotidiano. Ela orienta modos de conhecer, interpretar, agir e comunicar sobre fenômenos específicos presentes na maioria das relações sociais. Portanto, “a representação funciona como um sistema de interpretação da realidade que rege as relações dos indivíduos com o seu meio físico e social” (ABRIC, 1998, p. 28).

Resumidamente, a TRS se estabeleceu como uma forma sociológica da psicologia social por meio da obra seminal de Serge Moscovici intitulada “La Psychanalyse: Son image et son public” (1961). Com o início deste trabalho, o autor pretendia renovar o estudo de atitudes, opiniões, imagens, estereótipos, ideologia e visão de mundo mediante uma forma particular de conhecimento: o saber do senso comum (FARR, 2003; SOUZA FILHO, 1993).

A partir da TRS estruturaram-se correntes teóricas complementares. Entre elas está a tematização ou os *thematata*. De acordo com Marková (2017), Serge Moscovici enfatiza o papel dos temas na compreensão do cotidiano, no saber e nas crenças ao posicionar os temas 'no coração das representações sociais'. Na proposta da tematização é estudado a interdependência entre o conhecimento individual e o conhecimento do senso comum, favorecendo o processo dialógico e dinâmico (MARKOVÁ, 2017).

Segundo Moscovici (2003) a tematização veio anos mais tarde, nos anos 1990, quando esse conceito, que foi inicialmente apresentado por Holton (1978), foi reelaborado com a intenção de adequá-lo ao quadro da psicologia social. Esta abordagem, diferentemente das outras, sugere ter sua base em um processo cuja gênese é importante para a sua compreensão (ARRUDA, 2014).

A definição de “*thematata*” abrange o que Serge Moscovici e Ivana Marková intitulam de “quadros de pensamento pré-existentes, tributários de sistemas de

crenças, ancorados em valores, tradições, imagens do mundo e do ser, nos quais as RS se inscrevem” (LIMA, 2008, p.244). Assim, pode-se chamar de *themata* as "primeiras ideias" ou "ideias-fonte" que dirigem uma sequência de desenvolvimentos discursivos, determinando novos axiomáticos na evolução das representações do mundo. Os *themata* assumem a forma de noções, isto é, lugares potenciais de sentido, dado que engendram concepções virtuais que só podem ser materializados por meio de discursos, justificativas e argumentos que os sustentarão na forma de produções de significados (MOSCOVICI, 2003). Além disso, os *themata* estão sujeitos a um movimento dinâmico, suscitado pela variação de pólos antagônicos. Cada representação é constituída a partir de um esquema funcional organizado sobre antinomias, ocupada por uma relação dialética de movimento entre tensão e integração de temas contrários (LIMA, 2008).

Assim, a proposta de *themata* inclui dois lados de uma ideia-fonte, fazendo aflorar ora um, ora outro, de acordo com as situações do momento e do lugar, e a forte importância das comunicações (MOSCOVICI, 2003). Essa flutuação entre dois polos, bem como a problematização e tematização de assuntos antinômicos partilhados entre dois grupos, podem indicar sentidos distintos para cada um, conforme suas condições sociais e políticas específicas (MARKOVÁ, 2006).

A partir do estudo de Ivana Marková (2000) sobre RS pode-se verificar a presença de *themata* de base, implícitos na cultura e fortemente enraizados nos indivíduos e no pensamento social. Notou-se que a percepção, o pensamento, o saber e a linguagem são de natureza oposicional, ou seja, são elencados a partir de taxinomias, ilustradas pela autora como: "moral/imoral", "liberdade/opressão", "simétrico/assimétrico". A autora explica ainda que, as taxinomias estão explicitamente formuladas no pensamento social e por isso elas adquirem sentidos diferentes conforme os distintos grupos ou classes de indivíduos. Além disso, "[...] quando ativas, elas se comportam como *themata*, transformando-se

em objeto de desejo, de temores, de ambições e de projeção identitária, tornando-se capazes de gerar RS”.

É importante, ainda, ressaltar que a representação social, diz respeito à expressão, reiterada no discurso, das mudanças de teses entre grupos ou categorias de indivíduos de interesses contrários, nas quais os *thematata* são negociados (MOSCOVICI, 2003). Esses distintos grupos estão reunidos ao redor de um objeto aplicado, cujo desejo alimenta a dinâmica intergrupos e assegura a manutenção da comunicação. Os grupos estão ligados ao mesmo objeto, mas para cada um deles significa e representa algo diferente (LIMA, 2008).

A busca por *thematata* implica, a partir da análise semântica e cultural de discursos e textos, em uma exploração temática e a partir da análise cognitiva e lógica dos argumentos, em uma especificação dos tipos de relações dialéticas que serão formadas nessa confrontação real, entre o pensamento individual e o conhecimento socialmente compartilhado (MOSCOVICI, 2003). A *thematização* envolve julgamentos, avaliações e atribuição de responsabilidades em relação aos eventos. Logo, ao *thematizar* posições opostas nos discursos que circulam por meio da comunicação, os indivíduos conseguem dar respostas aos problemas atuais (MARKOVÁ, 2017).

Diante deste cenário, o presente estudo teve como objetivo identificar os *thematata* que promovem a construção das RS de carreira dos profissionais jovens e mais velhos inseridos na área de negócios. Logo, evidenciar o conhecimento que se produz no cotidiano desses grupos será de grande importância para entender a vida social que se constroem nas relações de trabalho.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, que visa possibilitar o entendimento dos indivíduos ou dos grupos no que se refere ao sentido construído a partir de um contexto social ou humano. Para tanto, os

participantes desta pesquisa foram formados por dois grupos: profissionais jovens e mais velhos, cujos critérios de inclusão de participação nos grupos foram: para os jovens profissionais: 1) ter idade entre 18 e 29 anos; e 2) estar devidamente matriculado em disciplinas dos três últimos semestres em cursos de graduação da área de negócios; e, para os profissionais mais velhos: 1) ter idade mínima de 45 anos; e 2) ser graduado na área de negócios; e 3) ter experiência de trabalho na área de negócios. Cabe salientar que, neste estudo, entendeu-se por área de negócio, o campo da administração, ciências contábeis e economia.

A realização da coleta de dados no estudo teve duração de, aproximadamente, três meses no ano de 2019. No grupo de jovens profissionais, a coleta de dados foi realizada em duas Instituições de Ensino Federal de forma presencial. Em relação ao grupo de profissionais mais velhos, a coleta de dados foi realizada eletronicamente. Sendo que, para facilitar a implementação da pesquisa contou-se com a colaboração de Conselhos Regionais do Espírito Santo, todos da área de negócios, de uma Associação de Contabilistas do Espírito Santo e de uma Instituição de Ensino Federal. Além destes auxílios, também se fez necessário utilizar as redes sociais para ampliar o quantitativo de respondentes. Ressalta-se, ainda, que os procedimentos de pesquisa foram executados atendendo os critérios estabelecidos na Resolução nº 510/2016 sobre a Ética na Pesquisa na área de Ciências Humanas e Sociais sob parecer número 3.469.817 de 25/07/2019.

Em síntese, foram aplicados como instrumento de coleta de dados um questionário contendo dados sociodemográficos para caracterização dos sujeitos e perguntas abertas para coleta de informações sobre o objeto social estudado. Além disso, nesta pesquisa foi utilizada a classificação hierárquica descendente (CHD) como procedimentos de análise de dados e seu conteúdo analisado pelo software Iramuteq (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires).

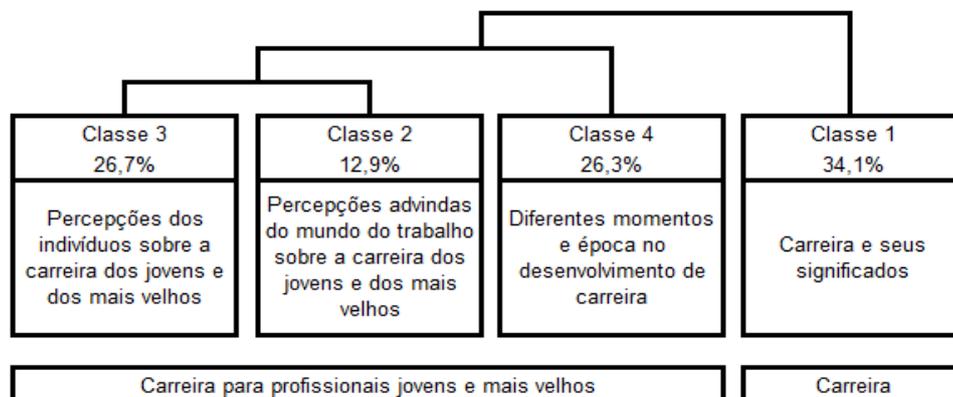
O procedimento de análise da CHD segue algumas etapas, sendo a primeira delas a realização de uma análise lexicográfica. O programa faz a identificação e reformatação das unidades de texto, transformando textos em segmentos de texto. Esses segmentos de texto são classificados de acordo com seus respectivos vocabulários e o conjunto desses segmentos é dividido em função da frequência das formas reduzidas. Nessa etapa é alcançada uma classificação definitiva por meio de diversos testes qui-quadrado, repartindo o corpus em classes. Posteriormente, o software exibe a organização dos dados sob forma de um dendrograma, tornando compreensíveis as relações entre as classes (CAMARGO; JUSTO, 2013).

Além disso, após a análise da CHD, realizou-se o tratamento de resultados, ocorrendo inferências e interpretações finais dos dados. Todos os segmentos de texto foram examinados e codificados nos diferentes temas presentes no discurso. Em seguida, os códigos foram analisados de forma a identificar possíveis ideias-fonte que organizassem o discurso. Neste processo foram identificadas três ideias-fonte cada um com dois polos antagônicos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa obteve 295 respostas válidas, das quais 190 eram profissionais jovens e 105 eram profissionais mais velhos. Assim, ao conhecer as quatro classes organizadas no dendrograma, disposto na Figura 1, e examinar a análise textual que envolveu a interpretação dos mundos lexicais de cada classe, tornou-se possível identificar as ideias propulsoras, isto é, os temas presentes no discurso.

Figura 1 – Classificação hierárquica descendente – dendrograma das classes.



No estudo, as quatro classes identificadas foram divididas em dois eixos distintos. Um eixo trata-se de aspectos da carreira, composto pela classe 1 (Carreira e seus significados) e outro abrange a carreira para profissionais jovens e mais velhos, constituído pelas classes 2, 3 e 4 (Diferentes momentos e época no desenvolvimento de carreira, percepções dos indivíduos sobre a carreira dos jovens e dos mais velhos, percepções advindas do mundo do trabalho sobre a carreira dos jovens e dos mais velhos).

A realização da análise textual envolveu a interpretação dos mundos lexicais de cada classe. Assim, cada classe de palavras foi denominada considerando o conteúdo vocabular presente em seus segmentos de texto e a relação envolta nos objetivos desse estudo. As palavras que compõem as classes seguiram os parâmetros de maior valor de associação (quiquadrado) e de significância (valor-p) menor que 0,0001, sendo esse valor-p identificado como o maior nível de significância da associação da palavra com a classe.

A seguir as classes são apresentadas de acordo com a ordem de aparecimento a partir da análise realizada pelo programa, entretanto, importa mencionar que a realização dessa tarefa não é tão simples. Os tópicos do mundo lexical estão entrelaçados, sendo separados, às vezes, por uma linha tênue, o que torna difícil a sua divisão. Ainda assim, foi possível apontar alguns conteúdos

presentes nos discursos e os sentidos que são compartilhados pelos sujeitos em seu mundo social.

A classe 1 obteve, com 34,1% dos segmentos de texto classificados, a mais alta representação no conjunto dos resultados. A palavra “carreira” é apresentada com maior destaque, reafirmando o tema central da pesquisa. Em seguida, outras palavras são trazidas à tona, como “caminho”, “vida”, “construir”, “pessoal”, “algo”, “longo”, “dedicação”, dando um significado maior para a compreensão da carreira, sendo tratado como um percurso que evolui gradativamente. Os tópicos do mundo lexical dessa classe agruparam o pensamento de que carreira é uma construção da vida. Ela é vista, ainda, como a realização de um sonho e pensada como algo de que se goste de fazer, envolvendo os sentimentos de bem-estar e prazer. Além disso, evidencia-se nos discursos dessa classe a relação dos estudos com o retorno financeiro e são identificados vestígios do modelo tradicional de carreira e a incidência, ao mesmo tempo, do modelo contemporâneo (SULLIVAN; BARUCH, 2009; CHANLAT, 1995).

Representando 26,3% dos segmentos de texto classificados, a classe 4 foi formada por conteúdos relacionados a perspectiva dos profissionais jovens e mais velhos levando em consideração os seus diferentes momentos e época no desenvolvimento de carreira. As palavras “jovem”, “hoje”, “mudar”, “risco”, “época”, “geração”, “estável”, “ideia”, “tender”, “medo” são essenciais para a interpretação dessa classe, pois indicaram tópicos sobre o modo como as gerações lidam com a carreira, a importância da estabilidade, a tendência ao conservadorismo dos mais velhos, a dimensão da mudança e o assumir riscos dos jovens. Também foi possível apontar, por meio dos segmentos de texto, que os próprios grupos se rotulam como gerações distintas, sendo admissível assinalar uma desigualdade nos custos da mão de obra e certa influência da família na carreira.

Na classe 2 houve a indicação de 19,2% dos segmentos de texto classificados. A partir desses segmentos de texto produzidos estruturaram-se os tópicos do mundo lexical. Falou-se, nesta classe, sobre os preconceitos em relação aos profissionais mais velhos pelo mercado, das dificuldades que possuem em aprender e de problemas com relação a trabalhos que exigem esforço físico. Também, foram abordadas questões sobre as dificuldades dos jovens e dos mais velhos na (re)inserção no mercado de trabalho, sendo elencado o desemprego e a resistência do mercado em absorver os dois grupos.

Além disso, outro assunto que se destacou na classe 2 foi a facilidade dos jovens na adaptação ao mundo tecnológico, porém, em contrapartida, enfatizou-se a dificuldade dos mais velhos para adaptação ao novo. E por fim, foi também evidenciado que os jovens podem ser moldados pela empresa, conforme a necessidade da organização, uma vez que não possuem vícios no trabalho. Assim, a menção a todos esses tópicos foi baseada nos vários termos característicos da classe, como “acompanhar”, “informação”, “domínio”, “dificuldade”, “facilitador”, “idade”, “preconceito”, “adaptabilidade”, “rápido”, “tecnológico”, que remeteram as percepções advindas do mundo do trabalho sobre a carreira dos jovens e dos mais velhos.

Na classe 3, representada com 26,7% do universo lexical, predominou-se a palavra “dificuldade”, seguida por “experiência”, “falta”, “facilidade”, “adaptação”, “mais velhos”, “tecnologia”, “energia”, “novo” e “maturidade”. Contextualizando esses termos foi possível nomear tópicos nos quais envolveram as percepções dos indivíduos sobre a carreira dos jovens e dos mais velhos. Logo, prevaleceram nessa classe, algumas características atribuídas aos profissionais. De um lado, os profissionais jovens não têm responsabilidade, são imaturos, sem compromisso e inconsequentes, porém, eles são adaptados as tecnologias, possuem tempo para aprendizado, energia, disposição e força de vontade. Por sua vez, aos profissionais mais velhos foi realçado certo comodismo e dificuldade em se adaptarem ao novo e às tecnologias, porém

nota-se que a experiência, a responsabilidade, o comprometimento e a maturidade são o que fazem a diferença para esse grupo.

Deste modo, a partir da análise dos resultados supracitados foi possível conhecer a dinâmica desvendada na investigação dos thematas de carreira dos profissionais jovens e dos mais velhos. Esse movimento dinâmico se deu por meio de um esquema funcional organizado sobre antinomias (LIMA, 2008) apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1 – Thematas do corpus da pesquisa

Thematas
Juventude/Velhice
Indivíduo/Sociedade
Futuro/Passado

Esse quadro de pensamento pré-existente que advém de crenças, valores, tradições, imagens do mundo e do ser, nos quais são entremeadas as RS, foi extraído dos discursos, justificativas e argumentos que sustentaram a forma de produções de significados (LIMA, 2008). Assim, os thematas de base “Juventude/Velhice”, “Indivíduo/Sociedade” e “Futuro/Passado” exprimem as ideias-fonte que caracterizaram os resultados e demarcaram as discussões desta pesquisa. Esses thematas estão fortemente enraizadas no pensamento social dos grupos envolvidos.

Deste modo, a partir do sistema de crenças vinculado às representações sociais analisadas, a antinomia Juventude/Velhice se destaca em vários seguimentos de textos.

“Os jovens geralmente têm bastante energia, gostam de mudanças, mas no início de carreira dão menos valor à estabilidade, (...)”.

“As dificuldades dos mais velhos principalmente para trabalhos que exigem esforço físico ou deslocamento por conta dos familiares (...)”.

“Para os jovens seria a energia de sobra e alta adaptação, (...). Para os mais velhos a experiência, a idade e a debilitação física”.

“A dificuldade dos jovens é a falta de experiência, a facilidade é o vigor, a juventude. A dificuldade dos mais velhos é o preconceito da idade, pouco domínio na internet (...)”.

(...) a facilidade dos jovens é tempo ou idade, aptidão tecnológica, acesso à informação, conectividade, adaptabilidade. As dificuldades são inexperiência, ansiosidade, indisciplina e imediatismo.

Nos tópicos do mundo lexical apresentado, os jovens são nomeados como indivíduos imaturos, sem compromisso e inconsequentes, porém, eles são adaptados as tecnologias, possuem tempo para aprendizado, energia, disposição e força de vontade. Em relação aos profissionais mais velhos foi realçado certo comodismo, a dificuldade em se adaptarem ao novo e às tecnologias e foram enfatizados os problemas relacionados a trabalhos que exigem esforço físico. Assim, na linguagem e na comunicação que permeia os discursos pode-se constatar que de um lado tem-se a vitalidade e a energia dos jovens e do outro, situações que envolvem a velhice, como preconceitos da idade e as dificuldades para aprender e de executar atividade física, por isso a abrangência de polos opostos “Juventude/Velhice”.

Em certo sentido, a antinomia diádica gerada simboliza o movimento de opiniões e posições sociais a respeito da carreira dos jovens e dos mais velhos. A dualidade apresentada reforça vários sentimentos que se destacaram também em outros estudos, por exemplo, em Comazzetto, Vasconcellos, Perrone e Gonçalves (2016) e em Cepellos (2018). A rapidez, o imediatismo e o amplo domínio das tecnologias e da internet entre os mais jovens, bem como a identificação de que o envelhecimento ainda é um fator de exclusão no mercado de trabalho, são alguns aspectos que repercutem em pesquisas anteriores.

Essa crença estável dos papéis que são atribuídos na carreira dos jovens e dos mais velhos induz as pessoas a criarem imagens das situações ou até

maneiras de ser do mundo. Esse é o propósito das representações sociais: funcionar como um sistema de interpretação da realidade que guia as relações dos indivíduos com o seu meio físico e social (ABRIC, 1998). Assim, ao aprofundar nessas crenças é possível identificar que a tematização implícita desses polos opostos traz a luz questões vivas que permeiam o contexto atual, tais como o preconceito da idade, a imaturidade, e a inexperiência.

Outros discursos também foram capazes de gerar outra antinomia na evolução das representações sociais. O themata “Indivíduo/Sociedade” se fez presente no discurso destacando-se como uma chave interpretativa.

“(…) antigamente o mercado exigia outras habilidades, era mais mecânico, hoje os tempos são outros. É preciso se atualizar constantemente, dominar a tecnologia e se qualificar.”

“(…) os mais velhos, até mesmo por uma questão cultural, são mais pacientes e apegados a carreira, enquanto os jovens são mais afoitos e sem medo de mudar completamente o rumo da carreira”.

“Como dificuldade dos mais velhos eles encontram o ageísmo, organizações que não querem pessoas próximas aposentadoria e problemas relacionados à idade (…).”

“As dificuldades dos jovens continuam sendo a resistência do mercado em absorver os cidadãos jovens e inexperientes. Os facilitadores são a própria juventude com a alegria e a força para o trabalho”.

É possível notar as percepções que derivam do mundo do trabalho, trazendo a visão que o mercado tem da carreira dos profissionais jovens e mais velhos, e às percepções de carreira que procedem dos próprios indivíduos, quando eles se auto-avaliam e avaliam os outros conforme valores que estão embutidos na representação social. Desta maneira, a partir da análise semântica e cultural de discursos e textos, percepções individualizadas de carreira e percepções sociais de carreira que advém do mercado de trabalho, resultaram no themata “Indivíduo/Sociedade”.

A noção de sociedade contempla o pensamento geral e comum do mundo do trabalho sobre a carreira. O ageísmo, por exemplo, é um fator de exclusão e

está introduzido no pensamento da sociedade. O estudo de Cepellos (2018) também discute e retrata essa realidade. Assim, é fato que a discriminação de profissionais mais velhos levanta questões importantes que precisam ser analisadas com bastante atenção e cuidado no cenário atual. A discussão constante do problema é uma ferramenta bastante eficaz no combate a preconceitos relacionados à carreira e habilidades dos profissionais mais velhos.

Por sua vez, a ideia de individual perpassa uma visão sobre a carreira mais íntima e dirigida a cada pessoa. O que vem a corroborar com aspectos trazidos por Creed e Hodd (2009) relacionados à carreira. Nela há um envolvimento de comportamentos, expectativas, necessidades, cognições e sentimentos dos indivíduos em um processo de autodesenvolvimento orientado por objetivos de vida e trabalho. A vista disso, os próprios indivíduos se rotulam a partir de repetições e constâncias da vida cotidiana e na comunicação. Diante destes fatos, a dualidade “Indivíduo/Sociedade” abre um leque de possibilidades para um debate construtivo sobre comportamentos que permeiam a realidade social dos indivíduos.

Por último, tem-se a relação de contradição entre o themata “Futuro/Passado”. Essa antinomia aparece para situar e confrontar momentos diferentes.

“(…) A carreira é um objetivo de vida em longo prazo, cujo capital requerido é o intelectual”.

“(…) os profissionais mais velhos tendem, fruto de experiências passadas, a terem maior cautela e, portanto, menos surpresas indesejadas”.

“Os jovens recém-formados entram nas empresas, cheios de sonhos, achando que pode mudar o mundo (…)”.

“Dificuldades dos mais velhos é que são pouco digitais e tem mais lentidão na aprendizagem; as facilidades são a experiência grande background cultural e de informações por outro lado eles têm um olhar e experiência de vivências anteriores”.

“Carreira em minha opinião (...) é algo ligado ao futuro, ser incluído no mercado de trabalho”.

Detectou-se nos discursos que os dois grupos se encontravam em época e momentos distintos. Os jovens estavam no início da carreira e os mais velhos em fases mais avançadas e essas condições interferiram na forma como cada grupo lidava com a carreira. Portanto, o themata “Futuro/Passado” referiu-se a visão de carreira dos jovens direcionada ao futuro e na visão dos mais velhos, voltado mais para as práticas do passado.

Esses polos opostos podem explicar as diversidades do pensamento humano. Muitas condutas adotadas pelos profissionais mais velhos, adquirida nos vários anos de trabalho, e a própria bagagem de conhecimento prático, emergem nas discussões e geram concepções recheadas de descontentamentos, desejos, esperanças e medos. Da mesma maneira, crenças estáveis dão sentido às representações sociais de carreira para os jovens. Significar a carreira sendo algo ligado ao futuro, planejar e sonhar com um futuro melhor, desejando com mais vigor a construção de uma carreira de sucesso são questões muito destacadas na comunicação desses grupos.

Assim, essa dicotomia (“Futuro/Passado”) direciona muitas descobertas e acaba por transformar em novas realidades. O objeto representacional carreira apresenta, nesse caso, uma função estratégica, conforme afirmado por Isabella e Ornstein (1993, p. 244), pois essa área modifica-se constantemente conforme os indivíduos envelhecem, os valores mudam, a transformação na prática organizacional acontece e na qual a própria economia atribui demandas diferentes aos indivíduos e as organizações.

A representação social intrínseca ao pensamento do cotidiano orienta os modos de conhecer, interpretar, agir e comunicar sobre fenômenos específicos presentes nas relações sociais (MARKOVÁ, 2017). À vista disso, a construção dos thematas traz à luz a negociação que se manifesta através dos discursos dos profissionais jovens e mais velhos, produzindo sentidos para o objeto social deste estudo, isto é, a carreira.

A partir destas análises, observa-se também que os *thematats* assumem a forma de “noções”, isto é, “lugares potenciais” de sentido, tornando-se um elemento balizador e recorrente no processo de (re)construção das RS (MOSCOVICI, 2003). Eles também foram percebidos como as primeiras ideias que operam na organização do pensamento social e como imagens que interferem na troca de conhecimentos do senso comum e no processo da formação das RS (LIMA, 2008). Sendo, ainda, provido de taxinomias, esse pensamento social adquire sentidos diferentes conforme os diversos grupos de pertença (LIMA, 2008). Por isso, cada grupo elencado nesse estudo significa e representa algo diferente para o mesmo objeto representacional e isso vem sendo demonstrado na análise realizada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A TRS, com seu arcabouço teórico, procura lançar luz no processo de construção da realidade social, por meio do vínculo entre cognição e comunicação, operações mentais e operações linguísticas, informação e significados (MOSCOVICI, 2003). É, pois, por meio dessa teoria, que se pode compreender a realidade vivida e o pensamento do senso comum dos profissionais jovens e mais velhos acerca da carreira.

De acordo com Moscovici (2003), a TRS espera desvendar os elos que entrelaçam a psicologia humana com as questões sociais e culturais contemporâneas. Assim, no intuito de concretizar as ideias-fonte das RS de carreira para profissionais jovens e profissionais mais velhos foram apresentadas os *thematats* de base “Juventude/Velhice”, “Indivíduo/Sociedade” e “Futuro/Passado”. Tais resultados estão ancorados em sistemas de oposições relativas à ação da sociedade e ao mundo de maneira geral (MOSCOVICI, 2003). Portanto, são relevantes uma vez que traz à tona a crença estável que se

instaura nos discursos sobre carreira e o debate construtivo que se apresenta a partir destes movimentos.

De maneira geral, indicam-se novas pesquisas sobre o tema, com o intuito de promover diferentes debates sobre a carreira de profissionais jovens e mais velhos. A realização destes estudos pode agregar conhecimento e um entendimento mais profundo sobre esse tema tão complexo e tão importante para a sociedade.

REFERÊNCIAS

- ABRIC, Jean-Claude. A abordagem estrutural das representações sociais. In: MOREIRA, A. S. P.; OLIVEIRA, D. C. (Orgs.). **Estudos interdisciplinares de representação social**. Goiânia: AB, p. 27-38, 1998.
- ARRUDA, Angela. Representações sociais: dinâmicas e redes. In: ALMEIDA, A. M. O.; SANTOS, M. F. S.; TRINDADE, Z. A. (Orgs.). **Teoria das representações sociais: 50 anos**. 2. ed. Brasília: Technopolitik, p. 442-491, 2014.
- BENDASSOLLI, Pedro Fernando. Recomposição da relação sujeito–trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 4, p. 387-400, 2009.
- CAMARGO, Brígido Vizeu; JUSTO, Ana Maria. **Tutorial para uso do software de análise textual IRAMUTEQ**. Florianópolis, 2013
- CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, nov./dez. 1995.
- CEPELLOS, Vanessa. Envelhecimento nas organizações: os grandes debates sobre o tema nos estudos de administração. **Teoria e Prática em Administração (TPA)**, v. 8, n. 1, p. 138-159, 2018.
- COMAZZETTO, Letícia Reghelin; VASCONCELLOS, Sílvio José Lemos; PERRONE, Cláudia Maria; GONÇALVES, Júlia. A geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 36, n. 1, p. 145-157, 2016.

CREED, Peter; HOOD, Michelle. Career development, planning, and management from the organizational perspective. In: COLLIN, A.; PATTON, W. A. **Vocational psychological and organizational perspectives on career: towards a multidisciplinary dialogue**. Rotterdam: Sense Publishers, p. 41-62, 2009.

DANTE, Fabio Santarossa; ARROYO, Rafael Fabiano. Âncoras de carreira: por onde caminham as gerações? **Revista de Carreiras e Pessoas**, v.7, n. 2, p. 512-522, 2017.

FARR, Robert Maclaughlin. Representações sociais: a teoria e sua história. In: GUARESCHI,

P. A.; JOVCHELOVITCH; S. (Orgs.). **Textos em representações sociais**. 8. ed. Petrópolis: Vozes, p. 31-59, 2003.

FREITAS, Olivia Araújo; OLIVEIRA, Marina Cardoso. Trajetória, projetos e expectativas de sucesso na carreira: estudo com universitários concluintes que não pretendem atuar na área de formação. **Revista Brasileira de Ensino Superior**, v.3, n.2, p. 58-78, 2017.

GRANGEIRO, Rebeca da Rocha; BARRETO, Augusto Jorge Tavares Paes; SILVA, Jean Soares. Análise de artigos científicos sobre carreira em administração. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 12, n. 1, 2018.

ISABELLA, Lynn A.; ORNSTEIN, Suzyn. Making sense of careers: a review 1989-1992. **Journal of Management**, v. 19, n. 2, p. 243-267, 1993.

JODELET, Denise. Ponto de vista: sobre o movimento das representações sociais na comunidade científica brasileira. **Temas em Psicologia**, v. 19, n. 1, 2011.

LIMA, Laura Câmara. A articulação "Themata-Fundos Tópicos": por uma análise pragmática da linguagem. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 24, n. 2, p. 243-246, 2008.

MAGALHÃES, Mauricio; BENDASSOLLI, Pedro Fernando. Desenvolvimento de carreiras nas organizações. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Orgs.). **O Trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, p. 433-464, 2013.

MARKOVÁ, Ivana. Des Themata de base des représentations sociales du SIDA. In: Garnier C. (Org.). **Les formes de la pensée sociale**, Paris: PUF, p. 55-77, 2000.

MARKOVÁ, Ivana. **Dialogicidade e representações sociais**: as dinâmicas da mente. Petrópolis: Vozes, 2006.

MARKOVÁ, Ivana. Themata in science and in common sense. **Journal of Philosophy & Science**, v. 19, p. 68-92, 2017.

MOSCOVICI, Serge. **Representações sociais: investigações em psicologia social**. Petrópolis: Vozes, 2003.

MUNIZ, Luciano Borges; MEDEIROS, Regina. Juventude e trabalho na sociedade contemporânea: transformações, expectativas e possibilidades em meio a lógica da empregabilidade para os jovens do Plug Minas. **Revista de Ciências Sociais-Política & Trabalho**, v. 1, n. 42, 2015.

SOUZA FILHO, Edson Alves. Análise de representações sociais. In: SPINK, M.J.P. (Org.). **O conhecimento no cotidiano**: as representações sociais na perspectiva da psicologia social. São Paulo: Brasiliense, p. 109-145, 1993.

SULLIVAN, Sherry E.; BARUCH, Yehuda. Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. **Journal of Management**, v. 35, n. 6, p. 1542-1571, 2009.

SATUF, Cibele Ventura Vieira; MONTEIRO, Samuel José Fonseca; PEREIRA, Henrique; ESGALHADO, Graça; AFONSO, Rosa Marina; LOUREIRO, Manuel. A influência da satisfação laboral no bem-estar subjetivo: uma perspectiva geracional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 34, e3451, 2018.

VELOSO, Elza Fátima Rosa; DUTRA, Joel Souza; NAKATA, Lina Eiko. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações y, x e baby boomers. **REGE-Revista de Gestão**, v. 23, n. 2, p. 88-98, 2016.

THOMAS, Robyn; HARDY, Cynthia; CUTCHER, Leanne; AINSWORTH Susan. What's Age Got to Do With It? On the Critical Analysis of Age and Organizations. **Organization Studies**, Vol. 35(11) 156, 2014