

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO

Geneia Lucas dos Santos

**INSERÇÃO PROFISSIONAL E ADAPTABILIDADE DE CARREIRA: UMA
ANÁLISE DOS EGRESSOS DO CURSO DE DIREITO NO BRASIL**

Porto Alegre
2022

Geneia Lucas dos Santos

**INSERÇÃO PROFISSIONAL E ADAPTABILIDADE DE CARREIRA: UMA
ANÁLISE DOS EGRESSOS DO CURSO DE DIREITO NO BRASIL**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de doutora em Administração.

Área de concentração: Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho

Orientadora: Profa. Dra. Angela Beatriz Busato Scheffer

Porto Alegre
2022

**INSERÇÃO PROFISSIONAL E ADAPTABILIDADE DE CARREIRA: UMA
ANÁLISE DOS EGRESSOS DO CURSO DE DIREITO NO BRASIL**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de doutora em Administração.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Angela Beatriz Busato Scheffer - Orientadora (PPGA/EA/UFRGS)

Profa. Dra. Andrea Poletto Oltramari - Membro (PPGA/EA/UFRGS)

Profa. Dra. Bibiana Volkmer Martins – Membro (PPGA/UNISINOS)

Profa. Dra. Ana Heloisa da Costa Lemos (PPGA/ PUC/RJ)

FICHA CATALOGRÁFICA

Lucas dos Santos, Geneia
INSERÇÃO PROFISSIONAL E ADAPTABILIDADE DE CARREIRA:
UMA ANÁLISE DOS EGRESSOS DO CURSO DE DIREITO NO BRASIL
/ Geneia Lucas dos Santos. -- 2022.
128 f.
Orientador: Angela Beatriz Busato Scheffer.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal do Rio
Grande do Sul, Escola de Administração, Programa de
Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre, BR-RS,
2022.

1. Inserção Profissional. 2. Adaptabilidade de
Carreira . 3. Tipologia da situação profissional. 4.
Campo do Direito. 5. Ensino Superior. I. Busato
Scheffer, Angela Beatriz, orient. II. Título.

“Cada sonho que você deixa para trás,
é um pedaço do seu futuro que deixa de existir” (Steve Jobs)
Persista mesmo que tudo lhe pareça perdido!

AGRADECIMENTOS

À Deus pela vida.

Ao meu primeiro orientador Dr. Sidinei Rocha de Oliveira (in memoriam), pela condução e ensinamentos durante a minha caminhada pelo doutorado, seus ensinamentos foram fundamentais na construção do arcabouço teórico adotado nesta pesquisa.

À minha orientadora Dra. Angela, pelos conhecimentos e experiências transmitidos, bem como pela paciência, nos momentos finais da tese. E, assim estendo aos demais professores do PPGA. Aos meus pais e familiares pelo apoio mesmo sem entender muito dessa jornada que é o doutorado, compreendendo as vezes que me fiz ausente do convívio familiar. Em especial agradeço aos primos Giovani e Adriani, onde por muitas vezes me hospedei em Porto Alegre por ocasião das aulas.

Aos amigos que estiveram presentes neste processo, os quais não nomearei para não correr o risco de deixar alguém de fora, que sempre incentivaram e serviram de inspiração. Bem como, os demais colegas e pessoas que passaram por mim ao longo destes anos e na correria diária não foi possível aprofundar os vínculos.

Às professoras da banca examinadora pela disponibilidade e contribuições valiosas para o resultado final da tese.

A todos os participantes sem os quais este trabalho não teria sido realizado, agradeço de forma especial as entidades da classe, como associações, sindicatos, OABs, e demais pessoas que contribuíram na divulgação da pesquisa.

À UFRGS, desta forma estendo à todos do departamento de Administração, professores, funcionários e terceiros, fundamentais tanto nos ensinamentos, quanto nas demais atividades no Campus.

À UNIARP, pelo apoio dado durante a minha formação.

RESUMO

O mercado de trabalho brasileiro, apresenta altos níveis de desocupação, principalmente entre os mais jovens (IBGE, 2022) e também entre os diplomados (PIRES, 2020), trazendo questionamentos com relação aos aspectos ligados a transição universidade - trabalho. Diante do alto número de matrículas em nível de graduação no curso de Direito segundo o INEP (2021), esta tese teve por objetivo geral compreender o processo de inserção profissional (IP) dos egressos do curso de Direito do Brasil, bem como as contribuições da adaptabilidade de carreira (AC) nesse processo. Para tanto, o estudo foi sustentado pelas Teorias da Inserção Profissional Francesa (Dubar; Galland; Nicole-Drancourt) e da Construção de Carreira (Super; Savickas; Porfelli). Foi realizada uma pesquisa quantitativa, não probabilística, de corte transversal. Por meio de um questionário formatado via google forms, baseado na abordagem sociológica e na construtivista - escala de adaptabilidade de carreira. Foi distribuído o link da pesquisa nas redes sociais direcionado ao público alvo (whatsapp, linkedin, facebook, instagram - método snowball); para as OABs estaduais, foram enviados via e-mail, bem como realizado aplicação do questionário via telefone para alguns profissionais indicados na rede de contatos da pesquisadora; abrangendo as cinco regiões do país (Sul; Sudeste; Norte; Nordeste e Centroeste). Assim sendo obteve-se 402 repostas válidas, egressos com até 7 anos de formados. Originados de diversos cursos de Direito, abrangendo IES públicas e privadas do Brasil. As análises foram descritivas e por agrupamento (cluster) com uso do software PASW. Classificou-se, a partir de critérios previamente estabelecidos, em cinco grupos (clusters), baseado na tipologia das situações profissionais que são: (1) Muito Precária; (2) Precária; (3) Estável; (4) Qualificação Estável; e (5) Alta qualificação. Desse modo os egressos foram enquadrados na tipologia levando-se em consideração a sua base salarial declarada. Ao final realizado o teste do qui-quadrado para determinar a associação entre as variáveis (IP e AC). Quanto aos resultados de forma geral, a maioria eram mulheres, na faixa etária média de 30 anos. Os egressos já tinham alguma renda antes mesmo de ingressar no ensino superior (estagiários ou emprego formal); poucos fizeram uso de políticas governamentais de apoio ou ajuda de custos; maioria ingressou por vestibular em universidades privadas; com média de 5 anos de formados; com registro na OAB; trabalhando em áreas identificadas como de prestação de serviços (empresas privadas), em áreas administrativas. Com relação ao enquadramento na tipologia das situações profissionais, a maioria dos egressos (348 pessoas) classificou-se nas situações: muito precária e precária. O processo de inserção profissional e os níveis de adaptabilidade de carreira dos egressos foram semelhantes e as associações entre as variáveis apontaram que a adaptabilidade de carreira e a inserção profissional qualificante se correlacionaram significativamente nas situações profissionais 3, 4 e 5. Esses resultados revelaram que os altos níveis de adaptabilidade de carreira deu aos egressos subsídios para enfrentar as adversidades de vida e carreira; para os egressos de situação 1 e 2, determinação para sobrevivência, flexibilidade diante da mudança, nutrir esperanças de melhorias para o futuro e manter-se otimista; para as situações 3, 4 e 5 planejamento de carreira; exploração de carreira, e persistência em busca dos objetivos. Sendo assim, a adaptabilidade de carreira, apontada nos estudos de carreira como condição para melhor inserção e permanência dos profissionais no mercado de trabalho, não se mostrou verdadeira, estando a inserção condicionada as características de um mercado de trabalho mais precarizado e reforçando a necessidade de olhar-se para o contexto nos estudos de carreira. O estudo apontou ainda que perfis semelhantes, mas em condições de origem sócioeconômicas menos favorecidas, não garantem inserção qualificante, e tendem a reproduzir a condição da família de origem.

Palavras-chave: Inserção Profissional. Tipologia da situação profissional. Adaptabilidade de Carreira. Campo do Direito. Ensino Superior.

ABSTRACT

The Brazilian labor market has high levels of unemployment, especially among the youngest (IBGE, 2022) and also among graduates (PIRES, 2020), raising questions regarding aspects related to the university-work transition. In view of the high number of enrollments at the undergraduate level in the Law course according to INEP (2021), this thesis had the general objective of understanding the process of professional insertion (IP) of the graduates of the Law course in Brazil, as well as the contributions of the career adaptability (AC) in this process. Therefore, the study was supported by the Theories of French Professional Insertion (Dubar; Galland; Nicole-Drancourt) and Career Construction (Super; Savickas; Porfelli). A quantitative, non-probabilistic, cross-sectional survey was carried out. Through a questionnaire formatted via google forms, based on the sociological approach and the constructivist - career adaptability scale. The survey link was distributed on social networks aimed at the target audience (whatsapp, linkedin, facebook, instagram - snowball method); for the state OABs, they were sent via e-mail, as well as the application of the questionnaire via telephone to some professionals indicated in the researcher's contact network; covering the five regions of the country (South; Southeast; North; Northeast and Midwest). Therefore, 402 valid answers were obtained, with graduates with up to 7 years of graduation. Originated from several Law courses, covering public and private IES in Brazil. The analyzes were descriptive and by grouping (cluster) using the PASW software. Based on previously established criteria, it was classified into five groups (clusters), based on the typology of professional situations, which are: (1) Very Precarious; (2) Precarious; (3) Stable; (4) Stable Qualification; and (5) High qualification. In this way, the graduates were framed in the typology taking into account their declared salary base. At the end, the chi-square test was carried out to determine the association between the variables (IP and AC). As for the results in general, most were women, in the average age group of 30 years. Graduates already had some income even before entering higher education (interns or formal employment); few made use of government support or cost-effective policies; most entered private universities through entrance exams; with an average of 5 years of graduation; registered with the OAB; working in areas identified as providing services (private companies), in administrative areas. Regarding the classification in the typology of professional situations, most graduates (348 people) classified themselves in the following situations: very precarious and precarious. The process of professional insertion and the levels of career adaptability of the graduates were similar and the associations between the variables indicated that career adaptability and qualifying professional insertion were significantly correlated in professional situations 3, 4 and 5. These results revealed that high levels of career adaptability gave graduates subsidies to face life and career adversities; for graduates from situation 1 and 2, determination to survive, flexibility in the face of change, hope for improvements in the future and remain optimistic; for situations 3, 4 and 5 career planning; career exploration, and persistence in pursuit of goals. Thus, career adaptability, pointed out in career studies as a condition for better insertion and permanence of professionals in the labor market, did not prove to be true, with insertion conditioned to the characteristics of a more precarious labor market and reinforcing the need to looking at the context in career studies. The study also pointed out that similar profiles, but in less favored socioeconomic conditions of origin, do not guarantee a qualifying insertion, and tend to reproduce the condition of the family of origin.

Keywords: Professional Insertion. Typology of the professional situation. Career Adaptability. Field of Law. University education.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Arco-Íris de Carreira	35
Figura 2 - Modelo de fator confirmatório hierárquico	44
Figura 3 - Processo de desenvolvimento da maturidade	47
Figura 4 - Evolução referente a oferta do ensino superior em Direito no brasil	50
Figura 5 - Evolução referente procura por instituições privadas.....	50

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Principais conceitos das abordagens econômica e sociológica de inserção profissional	24
Quadro 2 - Processo de Inserção profissional, sob os aspectos Individuais	26
Quadro 3 - Principais autores e marcos teóricos da Teoria Desenvolvimentista	29
Quadro 4 – Evolução da teoria do desenvolvimento vocacional	30
Quadro 5 – Proposições da teoria do Life-Span / Life-Space	31
Quadro 6 - Estágios do desenvolvimento vocacional e tarefas evolutivas esperadas	33
Quadro 7 - O construto de reciclagem	35
Quadro 8 – Variáveis de ativação da adaptabilidade de carreira	40
Quadro 9 – Evolução referente a Inscritos, Matrículas e Concluintes	49
Quadro 10 - Advogados regulares e recadastrados por gênero e unidade de federação	52
Quadro 11 - Advogados regulares e recadastrados por gênero e Faixa Etária.....	53
Quadro 12 – Número de matrículas e concluintes do curso de Direito presencial e a distância	54
Quadro 13 – Demonstrativo de Cálculo para definição de Amostra de Universo Infinito	54
Quadro 14 – Construtos do instrumento de pesquisa.....	56
Quadro 15 - Tipologia das situações profissionais	58

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Faixa de salário bruto individual por gênero	64
Tabela 2 - Contribuições do ensino superior para a sua inserção no mercado de trabalho	67
Tabela 3 - Cargo ocupado x vaga inferior ao nível de qualificação	68
Tabela 4 – Situação com relação a capacitação após formado	69
Tabela 5 – Frequências Gerais dos Clusters da Inserção profissional.....	70
Tabela 6 – Caracterização geral dos clusters da Inserção profissional.....	71
Tabela 7 – Enquadramento dos clusters na tipologia da inserção profissional	73
Tabela 8 – Dimensão Preocupação.....	75
Tabela 9 – Dimensão Controle	76
Tabela 10 – Dimensão Curiosidade.....	76
Tabela 11 – Dimensão Confiança.....	77
Tabela 12 – Resumo das médias gerais da adaptabilidade de carreira	77
Tabela 13 – Divisão das faixas de respostas.....	78
Tabela 14 – Frequências gerais dos clusters da adaptabilidade de carreira.....	79
Tabela 15 – Frequências gerais dos clusters da adaptabilidade de carreira x critérios da tipologia da inserção profissional	79
Tabela 16 – Síntese da caracterização dos clusters de Adaptabilidade de Carreira x Inserção profissional	80
Tabela 17 – Enquadramento dos clusters na escala de adaptabilidade de carreira x clusters da inserção.....	81
Tabela 18 –Tipo de inserção x Adaptabilidade de carreira x Marcadores sociais.....	84

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 REVISÃO TEÓRICA	22
2.1 TEORIA DE INSERÇÃO PROFISSIONAL FRANCESA	22
2.1.1 <i>Inserção Profissional Francesa: Contextualização e Características</i>	23
2.2 ADAPTABILIDADE DE CARREIRA: ANTECEDENTES	28
2.2.2 <i>Life Design: Contextualização e Características</i>	36
2.3 ADAPTABILIDADE DE CARREIRA	40
2.3.1 <i>Adaptabilidade de Carreira e Autoconhecimento</i>	44
2.4 EGRESSO DO CURSO DE DIREITO	48
2.4.1 <i>Evolução do curso de Direito no Brasil</i>	49
3 METODOLOGIA	52
3.1 ENFOQUE E ALCANCE DA PESQUISA.....	52
3.2 DEFINIÇÃO DO UNIVERSO E DA AMOSTRA DE PESQUISA	52
3.3 ESTRATÉGIAS DE ACESSO AOS PARTICIPANTES DA PESQUISA	55
3.4 DEFINIÇÃO DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	56
3.4.1 <i>Abordagem Sociológica</i>	56
3.4.2 <i>Abordagem Construtivista</i>	57
3.5 ANÁLISE ESTATÍSTICA	57
4 DESCRIÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	60
4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E OCUPACIONAL DOS EGRESSOS DO CURSO DE DIREITO	60
4.1.1 <i>Processo de inserção profissional dos egressos do curso de Direito</i>	63
4.1.2 <i>Situação dos egressos durante o ensino superior</i>	65
4.1.3 <i>Percepções sobre as contribuições do ensino superior para a inserção no mercado de trabalho e sobre as organizações</i>	66
4.1.4 <i>Situação profissional dos egressos quanto ao tipo de inserção</i>	70
4.2 PERFIL DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DO EGRESSO DO CURSO DE DIREITO	74
4.2.1 <i>Análise descritiva geral por dimensão do perfil de adaptação do egresso</i>	74
4.2.2 <i>Caracterização dos níveis de adaptabilidade por clusters</i>	78
4.2.3 <i>Cruzamento do tipo de inserção profissional, da adaptabilidade de carreira e dos marcadores sociais</i>	83
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	94
5.1 OBJETIVOS E TESE	96
5.1.1 <i>Implicações Teóricas</i>	96
5.1.1.1 <i>Aspectos Individuais</i>	96
5.1.1.2 <i>Institucionais</i>	99
5.1.1.3 <i>Contexto sócio Histórico</i>	101
5.1.2 <i>Implicações Sociais</i>	105
6 REFERÊNCIAS	106
APÊNDICE A – PESQUISA SOBRE A ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DOS EGRESSOS DO CURSO DE DIREITO NO BRASIL	116

1 INTRODUÇÃO

A crescente globalização e os avanços tecnológicos, que transcendem a todos os níveis da vida de um indivíduo, trouxeram, além de outros imperativos, a necessidade de ressignificações e de alterações nas estruturas dos sistemas econômico, social, industrial e ocupacional nos quais se vive e se trabalha. O exercício das profissões já não é mais o mesmo, pois os profissionais precisaram se adaptar, **demandando**, cada vez mais, flexibilidade e adaptação contínua. Durante muito tempo, as carreiras eram uma responsabilidade da organização e, em prol da mesma, eram pensadas e definidas as trajetórias dos indivíduos (AMBIEL, 2014). Bock (1989, p. 15) relata que, a partir da chegada do capitalismo e com a evolução histórica da industrialização, a posição do indivíduo nas organizações passa a ser conquistada por ele a partir de esforços próprios “[...] desde que lute, estude, trabalhe, se esforce, e também (por que não?) seja um pouco aquinhoado pela sorte”. Discurso que reforça uma condição que valoriza as conquistas a contar dos movimentos do indivíduo e lhe imputa aspectos de vida como inserção no mercado, permanência, sucesso na carreira, entre outros.

Nesse sentido, emergem, igualmente, concepções de carreira que se centram mais na capacidade de agência dos indivíduos, como a chamada carreira proteana, que, conforme Hall (2002), estaria mais próxima dos tempos atuais, cujo perfil é de um profissional flexível, com liberdade de escolha, atento às oportunidades, responsável por buscar constantemente o aprendizado, além de recompensas pessoais por meio do trabalho. Tem-se, ainda, a chamada carreira sem fronteira. Nessa, o indivíduo é independente dos arranjos tradicionais de carreira organizacional, busca oportunidades em mais de um empregador, não se preocupa com a permanência em empregos e empresas, no entanto, costumam criar e sustentar relacionamentos ativos além da fronteira das organizações (BRISCOE; HALL; DeMUTH, 2006).

Vale destacar, de modo semelhante, que Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007) sinalizam para fatores contextuais que precisam ser trazidos e discutidos nos estudos de carreira decorrentes do mercado de trabalho, como a família de origem do trabalhador, as questões sociais e culturais, também as questões globais, sinalizando para aspectos históricos, sociais os quais situam os indivíduos numa estrutura maior. Corroborando tal questão, Martins, Scherdien e Rocha-de-Oliveira (2019, p. 570) apontam a importância de compreender esses fatores, uma vez que as desigualdades sociais e as diferenciações como idade, gênero, origem social e étnica têm influenciado nos processos da inserção profissional, salientando que o “[...] mercado de trabalho [...] não é uma relação de equilíbrio entre oferta e demanda, ele também irá refletir na

estrutura sócio-histórica que o constitui”. Desse modo entende-se que o processo de inserção é influenciado pelas propriedades de classes e poderão ou não se reproduzir ao longo do tempo, independente dos esforços individuais dos sujeitos.

Todas essas dimensões de contexto vêm sendo acentuadas por relações de trabalho precarizadas, assim como o histórico do mercado de trabalho brasileiro demarcado pela concentração de renda, por “[...] baixos rendimentos, elevada desigualdade entre trabalhadores e marcante heterogeneidade entre as atividades econômicas” (IBGE, 2021c, p. 12). Diante de tal precariedade dos empregos e da taxa de desocupação¹ brasileira (8,3%), dados da Pnad Contínua do terceiro trimestre de 2022, observou-se que a taxa de desocupação teve queda (3,8%), bem como aumento nas formalizações² do trabalho e nos rendimentos médios se comparado aos últimos 9 anos (IBGE, 2022). Os dados expõem que o mercado de trabalho vem aquecendo, todavia vale lembrar que “[...]a queda na taxa de informalidade³ não reflete melhoria das condições desses trabalhadores ou um processo de transição da informalidade para a formalização [...]”. Emerge, então, a preocupação quanto às condições e à qualidade dos postos de trabalho que surgiram (IBGE, 2021c).

Levando-se em conta o impacto na economia brasileira devido à pandemia COVID-19⁴, é pertinente notar que ainda apresenta reflexos significativos, principalmente na disponibilidade de abertura de vagas de emprego, resultando em dificuldades de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, principalmente para os mais jovens com menos experiência (CABRAL, 2020). Os grupos etários mais jovens, de acordo com a taxa de desocupação, representam mais de 60% da população. A força de trabalho⁵, na faixa etária de 18 a 24 anos representam 30,3% dos desocupados, e de 25 a 39 anos totalizam 34,9% desse grupo, apresentando uma melhora em relação ao ano anterior. Percebeu-se, nos índices gerais, que são os jovens e as mulheres com maiores desvantagens e em possível vulnerabilidade social, assim como as pessoas de menor instrução, principalmente as pretas e as pardas dentre as desocupadas (IBGE, 2022).

Nesse contexto de desigualdades e de pobreza, o trabalho é a forma de subsistência do brasileiro. Com os jovens de primeiro emprego não é diferente: para sua sobrevivência e também de autonomia, buscam cada vez mais cedo se inserir no mercado de trabalho. Geralmente, ainda sem concluir seus estudos, ou com pouca qualificação; inserem-se em

¹ Percentual das pessoas desocupadas em relação à força de trabalho (IBGE, 2021c).

² Com carteira assinada contribui para a previdência Social (IBGE, 2021c).

³ Sem carteira de Trabalho não contribui para a previdência Social (IBGE, 2021c).

⁴ COVID-19 é uma doença infecciosa causada pelo coronavírus SARS-CoV-2 (OPAS, 2022)

⁵ Conjunto das pessoas de 14 anos ou mais de idade que estavam ocupadas ou desocupadas na semana de referência (IBGE, 2021c).

subempregos, mal remunerados, e, muitas vezes, informais (OCDE, 2018; IBGE, 2021c). Além disso, o que se percebe são contratos de trabalho e políticas de gestão de pessoas precárias e frágeis” (MORAES, 2019, p. 35).

Na corrida por colocação, a busca por conhecimento e formação evidenciou-se através do número de inscritos em Instituições de Ensino Superior (IES), ou seja, passaram de 20 milhões (mais de 13 milhões só em instituições privadas), havendo mais de 8 milhões de matrículas, dados do último censo de 2019, no Brasil são 2.608 IES, destas 302 públicas e 2.306 privadas (INEP, 2021). Ambiel, Hernández e Martins (2016) salientavam que a expansão, tanto na quantidade e na diversidade de cursos (40.427), quanto na distribuição territorial das IES (capitais 918 e no interior 1.690) facilitaram o acesso dos brasileiros ao ensino superior. Esse movimento culminou na alta demanda de ingressantes (mais de 3 milhões) como forma de suprir e de ampliar a qualificação profissional, apesar de o número de inscrições ser alto, isto é, em torno de 1,2 milhão consegue concluir o curso (INEP, 2021).

Dessa forma, por vislumbrar no curso superior maiores possibilidades de inserção profissional, o jovem tem investido cada vez mais no prolongamento dos estudos (LOVEDAY, 2015; VOLKMER MARTINS; OLIVEIRA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2017). Nos países mais desenvolvidos, segundo Santos (2013), os jovens prolongam seus estudos com apoio da família, permanecendo mais tempo na dependência desses, enquanto o jovem brasileiro inicia sua vida laboral antes mesmo de concluir seus estudos, muitas vezes conduzindo-o a um trabalho precário e mal remunerado. Sendo assim, observa-se a existência de um discurso da educação como garantia de acesso aos melhores postos de trabalho, bem como de obtenção de ascensão social (MARTINS; SCHERDIEN; ROCHA DE OLIVEIRA, 2019). Sob esse viés, entender como se dá essa colocação do jovem no mercado de trabalho, a partir de diferentes contextos, torna-se relevante, já que estudos anteriores apontaram as dificuldades dos mais escolarizados em se estabelecer no mercado de trabalho (MARTINS; SCHERDIEN; ROCHA DE OLIVEIRA, 2019).

Acredita-se que não basta a inserção profissional⁶ ocorrer, mas que essa deveria ser qualificante⁷, do contrário é precária e frágil⁸ (MORAES, 2019, p. 35). Estudos apontaram que tal entrada tem ocorrido, porém de forma mais retraída e, quase sempre, onde a família de

⁶ Termo teve origem nos estudos franceses em meados de 1970, seria entendido pela procura por emprego ou tempo de busca por empregos pelos jovens (VINCENS, 1986; ALVES, 2007; ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a).

⁷ A inserção qualificante tem como pressuposto a valorização do funcionário. (MORAES, 2019, p. 35)

⁸ A inserção não qualificante tem como característica precários e frágeis contratos de trabalho e políticas de gestão de pessoas (carreira, plano salarial etc.) (MORAES, 2019, p. 35).

origem tem mais recursos (CUNHA *et al.*, 2007; CHAVES, 2010; VOLKMER MARTINS, 2016; MORAES, 2019). Portanto, “[...] fora do mercado propriamente escolar, o diploma vale o que, do ponto de vista econômico e social, vale seu detentor”, conforme Bourdieu (2007, p. 127), condição que acentua a reprodução da desigualdade social e da estagnação da condição social de origem.

Entende-se que a instrução não é a única responsável pela inserção profissional ou um critério suficiente para entender esse contexto e propiciar uma colocação qualificante. Pesquisas de autores como Volkmer Martins (2017), Moraes (2019) e Andrade (2020) sobre egressos de cursos superiores com alto número de ingressantes apontam a necessidade de estudos mais aprofundados sobre esse fenômeno, consideram importante observar quais outros fatores têm influenciado na inserção uma vez que a condição social do jovem tende a se manter, bem como a precariedade do emprego, salários e o tempo de desocupação mesmo após a sua formação superior (TARTUCE, 2007; INEP, 2021; IBGE, 2021a).

A expansão do ensino superior, por si só, não tem conseguido resolver o problema do desemprego, principalmente entre os jovens. Autores como Valenzuela (1999), Soares (2000), Tartuce (2007), Barros, Franco e Mendonça (2007), Volkmer Martins (2016) e Volkmer Martins, Oliveira e Rocha-de-Oliveira (2017) já ressaltaram, em seus estudos, esse fenômeno. Os estudos de Lemos, Dubeux e Pinto (2009), baseados na pesquisa de Ramos (2006), por exemplo, já salientavam um número relevante de pessoas com certo grau de escolaridade, porém em vagas de empregos inferiores ao nível da sua formação, ou seja, trazendo à tona a questão do *déclassement*⁹ e o fenômeno da supereducação¹⁰. Pires (2020) corrobora, relatando que 34% dos trabalhadores com formação superior estavam em funções, formais ou informais, as quais exigiam qualificação mais baixa; apontou, ainda, que o desemprego entre os graduados chega a 30% e, desses, 92% aceitariam salários e posições inferiores para retornar ao mercado de trabalho.

Ambiel (2014) complementa dizendo que o exercício das profissões têm sofrido grandes alterações nos últimos anos e, como consequência, alterou também o modo como as carreiras dos profissionais se constroem e o conjunto de habilidades requeridas para aumentar as chances de inserção não mais pautadas apenas na formação superior. Assim sendo, a carreira do indivíduo desenvolve-se de forma não linear, seguindo de maneira autônoma, delineada pelo

⁹ *Déclassement* estar em uma posição abaixo da sua formação – rebaixamento do diploma (VOLKMER MARTINS, 2016).

¹⁰ Baseado em Tsai (2010) entende-se por nível de escolaridade excedente se comparado com os critérios necessários de nível educacional do trabalho do indivíduo (MOORE E ROSENBLOOM, 2016).

próprio indivíduo (VELOSO; DUTRA, 2011; GUIMARÃES DOS SANTOS, 2013). A linearidade apresentada no século passado seria a passagem da adolescência à vida adulta – ou melhor, concluía-se o ensino escolar, ingressava-se no mercado de trabalho, saía-se da casa dos pais, casava-se, constituía-se família, aposentava-se e envelhecia-se - passa a ser bem mais complexa nas últimas décadas (ANDRADE, 2020). Isso se devia à autonomia da Carreira Proteana (HALL, 1996), que seria dirigida pela própria pessoa, e não pela organização, e que se reinventa de tempos em tempos à medida que pessoas e/ou o ambiente sofrerem alterações ou ao modelo da Carreira Sem Fronteiras, (DEFILLIPPI; ARTHUR, 1994), sendo a sequência de oportunidades de emprego além dos limites das configurações de uma única organização (ANDRADE, 2020).

Tem-se, assim, de um lado, todo um conjunto de elementos individuais e coletivos inerentes à vontade do indivíduo e estão presentes no contexto que envolve o processo de inserção profissional e podem favorecer, ou não, determinados grupos a partir de uma “[...] estrutura ocupacional brasileira que passou por grandes transformações. [...] A burocratização da sociedade, o aumento da regulação do mercado de trabalho, o aumento do assalariamento [...] alteraram drasticamente as oportunidades ocupacionais”, acirrando a busca por colocação em níveis mais especializados (PEREIRA, 2019, p.2). Por outro lado, recai sobre o indivíduo, alta demanda por se reatualizar, enfrentar as mudanças a fim de se reinserir ou firmar-se em uma nova atividade, tornando-se quase que obrigatória a busca por novas estratégias de enfrentamento para desenvolver a capacidade de adaptação ao novo mundo do trabalho (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011; SUPER; SAVICKAS; SUPER, 1996). Essa busca pelo autoconhecimento, aptidões do homem para o trabalho, é temática antiga e vem sendo estudada e debatida pelos profissionais da Orientação profissional, Vocacional e de carreira¹¹, há algum tempo, na perspectiva desenvolvimentista, trazendo à tona as questões da escolha profissional e a meritocracia, havendo por base o esforço individual como fator de sucesso ou de fracasso (PEUGNY, 2014).

Os estudos de Frank Parsons¹², em meados de 1900, denotavam tal preocupação da forma mais assertiva na busca por colocação no mercado de trabalho. Desse modo, deu início ao processo conhecido como orientação profissional, cujo intuito era de fazer com que as pessoas refletissem e planejassem suas carreiras e não apenas se inserissem no mercado, sem qualquer análise da ocupação. Acreditava-se que, com esse processo baseado nas características e nas habilidades próprias do indivíduo, que a escolha seria mais acertada e efetiva (RIBEIRO;

¹¹ Processo de intervenção para o auxílio na escolha da profissão (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011).

¹² Considerado pioneiro nos estudos de orientação profissional e vocacional (RIBEIRO; UVALDO, 2007).

UVALDO, 2007). Para a teoria vocacional, a carreira passaria a ser entendida como a construção de vida do indivíduo numa perspectiva de movimento que vai atribuir significados ao passado, ao presente e ao futuro e atuará como pré-requisito para as adaptações às mudanças vivenciadas na vida profissional (DUARTE *et al.*, 2009).

A partir dessa contextualização, este estudo utilizou-se de duas vertentes para o embasamento teórico da tese, visando a um olhar interdisciplinar: de um lado, a (i) teoria da inserção profissional francesa – abordagem sociológica; e, de outro, a (ii) teoria desenvolvimentista – abordagem construtivista para, então, construir a argumentação da tese, bem como o delineamento de pesquisa.

A primeira (i) teoria da inserção profissional francesa pautou-se nos estudos de autores como Dubar (1994; 1997; 1998; 2001; 2008), Galland (1990; 2000; 2001, 2007); Nicole-Drancourt (1996); Rose (1984, 1998); Vernières (1997) e Vincens (1986, 1997); Chaves (2010); Rocha-de-Oliveira; Piccinini (2012a; 2012b); Ramos, Parente e Santos (2014); Volkmer Martins (2016); Volkmer Martins; Oliveira; Rocha-de-Oliveira (2017); Moraes (2019); e Andrade (2020). A partir dessa fundamentação, adaptou-se um instrumento de coleta de dados (questionário), considerando os autores Volkmer Martins (2016; 2017), Moraes (2019) e Andrade (2020). Para as análises, aplicou-se a classificação portuguesa proposta por Ramos, Parente e Santos (2014) chamada de Tipologia das situações profissionais, sendo dividida em cinco grupos: (1) situação muito precária; (2) situação precária; (3) situação estável; (4) situação de qualificação estável; e (5) posição de alta qualificação¹³.

Para a segunda vertente (ii), mostrou-se necessário revisitar a teoria desenvolvimentista (*Life/ Span - Life/Space; Life Design*) para, então, compreender como se desenvolveu a teoria da construção de carreira até se chegar na ideia de adaptabilidade de carreira, sendo ressaltados, principalmente, autores como: Donald Super (1980); Mark Savickas (2002); Savickas e Baker (2005); Duarte *et al.* (2009); Savickas et al. (2010); Lassance, Paradiso, Silva (2011); Ribeiro (2011); Savickas e Porfelli (2012); Teixeira (2012); e Ambiel (2014). Segundo Ambiel (2014), o simples fato de o indivíduo estar preocupado com a profissão já é um disparador para o processo de adaptação ao trabalho. Portanto, este estudo incluiu a aplicação da Escala de Adaptabilidade de Carreira¹⁴ criada pelos autores Savickas e Porfelli e adaptada no Brasil por Teixeira em 2012.

Considerando o cenário social e econômico brasileiro encontrado, os dados estatísticos apontando ao desemprego acentuado entre os jovens e as condições precárias de trabalho,

¹³ Apresentada no capítulo 3.

¹⁴ Apresentada no capítulo 2 e 3. Essa escala avalia quatro dimensões.

confrontando com a alta taxa de ingressantes do ensino superior, denotou-se a existência de um problema social carente de investigação, do qual advém o objeto deste estudo – os egressos do ensino superior. Com esse intuito, buscaram-se dados e argumentos para fomentar, de forma interdisciplinar, discussões sobre o tema, almejando obter avanços teóricos e práticos na área (INEP, 2021; IBGE, 2021; ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012). Voltou-se, enquanto universo desta pesquisa, a egressos do curso de Direito, baseando-se em dados dos cursos superiores no Brasil SINOPSE 2019 (INEP, 2021) e na situação do mercado de trabalho (IBGE, 2021), além das recomendações de estudos anteriores dos autores Chaves (2010); Volkmer Martins, Oliveira, Rocha-de-Oliveira (2017); Moraes (2019); Martins, Scherdien e Rocha-de-Oliveira (2019) Pereira (2019) e Andrade (2020).

A motivação para a escolha do curso de Direito levou em conta os poucos dados sobre a categoria, cujo órgão regulador, ou seja, a Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, é a principal fonte de informações. Apesar disso, reúne poucos dados, sendo esses apenas dos profissionais que estão regularizados (OAB NACIONAL, 2022), ou melhor, realizaram o exame da ordem com êxito. Significa que os demais formados estão à margem dessas estatísticas, dificultando compreender o delineamento de carreira de tal grupo, bem como sua situação profissional (PEREIRA, 2019). Desse modo, selecionaram-se os critérios para o recorte do universo da pesquisa: (a) egressos do curso de Direito formados (até sete anos) e/ou acadêmicos das últimas fases; (b) nas modalidades presencial e a distância; (c) em instituições privadas e públicas do Brasil; (d) de qualquer gênero; (e) na faixa etária de até 40 anos; (f) independente de estarem atuando na profissão; ou (g) com registro na OAB.

Buscou-se entender como elementos individuais e coletivos têm influenciado na inserção nos tempos atuais, pois consoante Martins, Scherdien e Rocha-de-Oliveira (2019), a partir de estudos de Souza (2012) e Bourdieu e Passeron (2013), defendem a posição de que as questões de classe social, econômica e de família de origem permanecem influenciando quanto à inserção profissional. No Brasil, Pereira (2019, p. 36) salienta a massificação do ensino superior como forma de inserção e complementa, a partir dos estudos de Reis e Machado (2015), que apenas “[...] 53,63% dos bacharéis em Direito atuavam [...] na área de formação e 29,45% trabalhavam em ocupações que não exigiam ensino superior”. Contrapondo Salvador e Ambiel (2019), que, baseados nos estudos de Savickas (1997; 2005; 2013), Savickas e Porfeli (2012), apontam para as competências do indivíduo as quais lhe permitem resolver com maestria problemas e traumas, principalmente em momentos de transição de carreira. Nesse contexto, poderá responder melhor às oportunidades do mercado de trabalho, sendo os mais adaptáveis aqueles com maior propensão a melhor atendimento das tarefas vocacionais, isto é,

altos índices de adaptabilidade tendem a influenciar positivamente no trabalho e a impulsionar o sucesso pessoal e profissional. Os estudos em comento se preocupam mais com a construção psicossocial da carreira e com os recursos de prontidão do indivíduo, buscando compreender como a pessoa lida com as memórias, as experiências e as pretensões futuras, entendendo a carreira como um processo de construção de vida. Acredita-se que explorar esse campo poderá apontar como esse conjunto de elementos favorecem ou não melhores condições de inserção, ou de posição dos indivíduos no mercado de trabalho.

Diante do exposto, esta tese questionou: como ocorre o processo de inserção profissional dos egressos do curso de Direito no Brasil e quais as contribuições da adaptabilidade de carreira nesse contexto de trabalho?

Visando a responder à questão de pesquisa, desenvolveu-se o objetivo geral, ou melhor, compreender a influência do contexto no processo de inserção profissional dos egressos do curso de Direito do Brasil e de que forma a adaptabilidade de carreira se constitui nesse processo.

Para o desdobramento desta tese, traçaram-se os seguintes objetivos específicos:

- Identificar o perfil sócio demográfico e ocupacional dos egressos estudados;
- Identificar os tipos de inserção profissional dos egressos estudados;
- Identificar os níveis de adaptabilidade de carreira dos egressos do curso de Direito;

Anualmente, mais de 120 mil novos formados em Direito entram para o mercado de trabalho, fato decorrido do crescimento do número de cursos oferecidos nos últimos anos (EQU, 2020), isto é, em torno de 1,1 milhão de inscritos e mais de 800 mil matriculados (INEP, 2021) diante do volume de profissionais que se formam anualmente (INEP, 2021) e do índice geral de desemprego no país (IBGE, 2021). Apesar dos esforços com relação ao acesso ao ensino superior, ainda há muitas barreiras até chegar a esse nível - considerando o registro em torno de 20 milhões de pessoas que entraram no ensino fundamental, 2 milhões entraram no 1º ano do ensino médio (INEP, 2021a), 3 milhões ingressaram no ensino superior, e, apenas, 1,2 milhão que realmente concluiu o curso (INEP, 2021). Percebe-se que muitas implicações com relação à inserção se iniciam ainda na infância e na adolescência (considerando a origem familiar; as representações do trabalho; as experiências profissionais dos pais; entre outros), questões que, segundo Bourdieu (2007), podem ser limitantes com relação à mobilidade, mesmo em níveis de escolaridade similar.

Nesse sentido, pesquisas realizadas em Portugal, a partir dos autores como Chaves (2007; 2010; 2014; 2016), Ramos, Parente e Santos (2014), e Ramos *et al.* (2017) apontavam que 70% dos advogados portugueses pesquisados demonstraram ter grandes preocupações com

o futuro e com a quantidade de profissionais em relação à colocação no mercado de trabalho; também destacaram que 47,3% tinham suspensão da inscrição na ordem por motivos como: não exercer a profissão em tempo integral; não atuar como advogado ou, ainda, não ter condições econômicas de exercer a profissão apontando para uma segmentação na profissão (CHAVES, 2010). O mercado de trabalho para o egresso do curso de Direito segue em áreas da advocacia privada e da esfera pública, incluindo “[...] os agentes públicos que atuam nos poderes executivo, judiciário e legislativo. Além dessas áreas, o emprego de professor universitário, aspiração cada vez mais comum em um campo cujo número de mestres e doutores é crescente”, porém não é algo típico desses profissionais (PEREIRA, 2019). São muitos os fatores que permeiam o mercado de trabalho brasileiro, assim sendo fica o questionamento sobre as influências do contexto e de agência na inserção profissional dos egressos.

Segundo Chaves (2010), o curso de Direito foi considerado elitizado por muito tempo. Devido às mudanças nas estruturas sociais que fomentaram o surgimento de novas classes médias e de um novo estilo de vida, contribuiu para o acesso ao ensino superior, popularizando alguns cursos. Contudo, o ciclo vital dos indivíduos (formação-emprego-família) mostrou-se afetado pela precarização do mercado de trabalho em que se observaram reduções de benefícios sociais, aumento do desemprego, rebaixamento dos diplomas, estagnação na condição social, entre outras questões (TARTUCE, 2007; VOLKMER MARTINS; OLIVEIRA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2017). Apontam, os autores, para um ambiente onde há cada vez mais competitividade e o aumento dos níveis das exigências com relação à formação por parte dos empregadores (OLIVEIRA; SOUSA, 2013; VOLKMER MARTINS; OLIVEIRA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2017). De forma geral, observa-se, igualmente, que a mobilidade profissional tende a ficar estagnada à mesma da condição da família de origem ou piorar mais com relação às baixas possibilidades de emprego qualificado segundo apontam estudos com egressos europeus (de diversos cursos) e brasileiros dos cursos de Pedagogia e Administração (RAMOS; PARENTE; SANTOS, 2014; MORAES, 2019; ANDRADE, 2020).

Chaves (2010) em seus estudos com jovens advogados concluiu que o processo de inserção profissional ficou sob a responsabilidade das IES, e essas procuraram atender às necessidades do mercado de trabalho, baseadas no ajustamento entre funções e tarefas, visando ao desenvolvimento econômico. Todavia, fica a preocupação com a valorização da profissão e a real situação de emprego do egressos. Mesmo autores como Valenzuela (1999); Soares (2000) e Barros; Franco; Mendonça (2007) salientarem que, aumentar a escolarização, ainda tem sido a melhor forma de inserção, principalmente para as classes menos favorecidas. A relevância deste estudo consiste no curso de Direito ser considerado de alta representatividade em número

de ingressantes, assim como apontar não só a situação do egresso, mas como está o mercado de trabalho, além de como essa carreira tem se construído.

Autores brasileiros como Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012) salientam sobre a importância em aprofundar os estudos do processo de transição escola/mercado de trabalho, dadas as peculiaridades que diferem de outros países como a França e Portugal, por exemplo. Refletir sobre a complexidade que se cria com a expansão do ensino superior, e a crescente profissionalização mostra-se necessário para se compreenderem os movimentos do mercado de trabalho no Brasil. Ramos *et al.* (2017) corroboram, a partir de seus estudos, uma necessidade de agrupar dados, identificar e contrastar os métodos de inserção utilizados pelos jovens, aspirando a compreender a heterogeneidade dos cenários do mercado de trabalho. E, assim, contribuir para o avanço da discussão teórica, trazendo novas práticas ao ensino superior nas políticas públicas, para as organizações, entre outras. Torna-se relevante identificar outros fatores que permanecem influenciando na inserção profissional e nas carreiras dos bacharéis em Direito, apontando e discutindo sobre as influências contextuais e de agência que atuam sobre as chances de inserção profissional qualificante (SAVICKAS, 2012; RAMOS; PARENTE E SANTOS, 2014).

Esta tese estrutura-se em cinco partes, sendo a primeira a introdutória; a segunda destina-se à fundamentação teórica; a terceira apontará o percurso metodológico; a quarta será destinada à discussão dos resultados, e, na última seção, apresentar-se-ão as considerações finais da tese.

2 REVISÃO TEÓRICA

Neste capítulo, apresentar-se-á uma breve revisão da literatura que embasará esta tese e todo seu delineamento.

2.1 TEORIA DE INSERÇÃO PROFISSIONAL FRANCESA

A partir das mudanças no mundo do trabalho, notou-se, nas últimas décadas, a extensão da fase educacional no ensino superior dos jovens e, conseqüentemente, a saída tardia da casa dos pais e a demora da independência financeira e constituição de família (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a; VOLKMER MARTINS; OLIVEIRA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2017).

Segundo pesquisa realizada por Galland (2000) no final do século XX na França, os jovens têm saído de casa em média com 25 anos. A conclusão dos estudos tem sido elevada como prioridade, mostrando um comportamento diferenciado dos jovens e do mercado de trabalho com relação à demanda de emprego (VERNIERES, 1997; ROCHA-DE-OLIVEIRA e PICCININI, 2012a).

Nesse sentido, Volkmer Martins, Oliveira e Rocha-de-Oliveira (2017) se referem ao prolongamento do tempo de estudos e ao atraso do início da experiência laboral, quando a formação de ensino superior deixa de ser uma garantia de um posto de trabalho, fato que caracterizou o mercado de trabalho francês nos anos 1980 e agora marca a estrutura ocupacional no Brasil.

Santos (2013) aponta que, nos países mais desenvolvidos, os jovens prolongam seus estudos, porém com aparo da família, enquanto o jovem brasileiro, na atual conjuntura, precisa conciliar o estudo com o trabalho, suscitando a ideia de um trabalho precário, mal remunerado. O ciclo vital dos indivíduos (formação-emprego-família) foi afetado pela precarização do trabalho, em que se apresentam reduções de benefícios sociais, aumento do desemprego, rebaixamento dos diplomas, entre outros (TARTUCE, 2007; VOLKMER MARTINS; OLIVEIRA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2017), e pelas crenças, principalmente pelas classes menos favorecidas, de que o prolongamento dos estudos garantirá um emprego ou a sua inserção no mercado de trabalho. Percebe-se, neste ambiente, cada vez mais, a competitividade e o aumento dos níveis das exigências com relação à formação por parte dos empregadores (OLIVEIRA; SOUZA, 2013; VOLKMER MARTINS; OLIVEIRA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2017).

Para iniciar essa discussão, faz-se necessário introduzir e contextualizar a Teoria da Inserção Francesa, fundamentando sua origem e vertentes, bem como o motivo da escolha do tema que se justifica pela amplitude de estudos já realizados no âmbito internacional, ser uma preocupação atual e pouco explorada no Brasil.

2.1.1 Inserção Profissional Francesa: Contextualização e Características

A Teoria da Inserção Francesa surge na França nos 1970 em função das necessidades e dificuldades dos jovens de ingressarem no trabalho. O termo ‘inserção profissional’ foi atribuído a Vincens em 1981 e é entendido como procura de emprego ou período de procura, quando o jovem passaria parte de seu tempo buscando oportunidades, mas ainda com poucas informações sobre o mercado de trabalho (viés econômico e longitudinal; corrobora deste pensamento também Vernières - 1997). Esse comportamento é entendido por Vincens como algo racional e constituído de escolhas (ALVES, 2007; ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a).

Todavia, as transformações do trabalho acabam por tornar esse momento mais complexo diante da crise do emprego (abordagem sociológica do tema), defendido por autores como Dubar (1994; 1997; 1998; 2001; 2008), Galland (1990; 2000; 2001, 2007) e Nicole-Drancourt (1996). Essa abordagem sociológica ganha destaque apenas nos anos 1990, que trazem novos elementos para a discussão (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b).

As elaborações teóricas das vertentes econômica e sociológica são distintas, mas complementares. Enquanto a primeira se orienta pelo levantamento numérico do processo de inserção dos jovens, dando uma dimensão tanto da totalidade do mercado de trabalho quanto de particularidades de algumas carreiras, a segunda possibilita a compreensão dos aspectos sociais, culturais e simbólicos que marcam a socialização e o ingresso em determinadas profissões (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a, p. 69).

Em 1970, cria-se o *Centre d'Études et Recherches sur les Qualifications* (CÉREQ), voltado a pesquisas para avaliar a inserção e “monitorar os egressos do sistema de ensino no mercado francês”, porém, a partir de uma abordagem econômica/ positivista, volta-se a analisar os números, estatísticas, com olhar macro, deixando as questões do indivíduo de lado, como origem, classe, família, amigos, etc. - já apontados nos estudos de Rose (1998). Contudo, apesar de algumas críticas, o CÉREQ vem trazendo importantes contribuições e se preocupando com as questões profissionais dos jovens (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a, p. 65). Sintetiza-se desta forma os conceitos das abordagens econômicas e sociológicas de inserção profissional, conforme quadro 1.

Quadro 1 - Principais conceitos das abordagens econômica e sociológica de inserção profissional

	ABORDAGEM ECONÔMICA	ABORDAGENS SOCIOLÓGICAS
Período	Inicia-se no final dos anos 1970	A partir dos anos 1990
Principais autores	Rose (1984, 1998 – primeiros estudos), Vernières (1997) e Vincens (1986, 1997).	Dubar (1994), Galland (1990; 2001) e Nicole-Drancourt (1996), Rose (estudos recentes).
Elementos de término	Trabalho no mesmo nível do curso de formação. Inserção que não alcança este ponto é considerado insucesso.	Considera os diferentes postos alcançados pelos egressos após um período de 6 ou 7 anos e considera o crescimento de formas de inserção precária e rebaixamento do diploma
Foco central	Atuação individual.	Processo envolvendo indivíduo e contexto.
Ideias principais	<ul style="list-style-type: none"> - Importância do papel dos sistemas de gestão do emprego pelas empresas e a situação do mercado de trabalho. - Objetivo: o encontro de um posto formal no sistema de emprego. - O jovem deixa de se ocupar apenas com os estudos, o lazer e com trabalhos não remunerados e passa a procurar emprego ou, então, destinar parte de seu tempo em alguma atividade remunerada. - Três condições para conclusão: emprego ocupado seja durável; emprego que não pretendam voluntariamente abandonar; e que o indivíduo deixe de procurar outro posto de trabalho. - Indivíduos os principais responsáveis por suas vidas e suficientemente racionais e capazes de tomar a melhor decisão, entre as várias possibilidades disponíveis, tendo assim a capacidade de escolher entre trabalho, lazer e procurar emprego 	<ul style="list-style-type: none"> - Considera a história individual e a relação desta com os eventos sociais do período de experiência vivida pelo jovem estudante-trabalhador são destacadas. O indivíduo participa da Sociedade na qual sofre a ação dos eventos maiores que a caracterizam, porém também a modificando. - Foco nas transformações na esfera do trabalho e como estas se refletem sobre os jovens, como o crescimento da realização de atividades precárias entre os jovens em fase de inserção. - Análise relacional entre as estruturas sociais e as estratégias dos atores, buscando dessa forma não optar por um enfoque estruturalista/determinista ou individualista. - Participação dos diferentes atores, como empresas, governo, bem como as mudanças econômicas e sociais que interferem na formação de distintos modos de inserção, os quais podem ocorrer de diferentes maneiras de acordo com a região geográfica.

Fonte: Andrade (2020, p. 34-35) a partir de Rocha-de-Oliveira (2009); Rocha-de-Oliveira; Piccinini, (2012a).

Nos anos 1980, a preocupação com a inserção do jovem no mercado de trabalho se acentua devido à dificuldade do acesso ao emprego, fazendo com que os poderes públicos procurassem diversificar medidas por meio de políticas públicas, na tentativa de resolver os problemas de desemprego, adaptando, assim, o sistema educativo para atender ao que o mercado procurava. Desta forma, a inserção surge como uma demanda social (problema social), visando munir o jovem de habilidades para o trabalho e assim aumentar suas possibilidades de emprego (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a).

A orientação econômica permite que se acompanhem as mudanças de mercado em um momento em que a contínua crise do emprego e as transformações no trabalho tornam a análise do problema ainda mais complexa. Tais alterações levam à institucionalização de novos modelos de inserção, seja pela emergência de novas regras formais relacionadas com os estágios ou pelo crescimento da importância de instituições de orientação e intermediação entre estudantes e organizações (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a, p. 67).

Portanto, o termo ‘inserção profissional’ é adotado nos estudos da corrente francesa, porém, nos estudos da literatura anglo-saxônica, predomina a expressão ‘transição escola-trabalho’ (ALVES, 2007; VOLKMER MARTINS; OLIVEIRA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2017). O termo adotado aqui é o francês (inserção profissional), adotado por autores brasileiros, a partir dos estudos de Dubar, como “um processo individual, coletivo, histórico e socialmente inscrito” (VOLKMER MARTINS; OLIVEIRA; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2017, p. 49).

Individual porque diz respeito à experiência vivenciada por cada sujeito na esfera do trabalho, suas escolhas profissionais e expectativas de carreira. É um processo **coletivo** por ser vivenciado de maneira semelhante por uma mesma geração, ou no interior de grupos profissionais. É **histórico**, pois se desenvolve ao longo de um período da vida do sujeito, sob a influência de elementos que marcam determinado momento no tempo e no espaço, como políticas públicas, mercado de trabalho, organização do sistema de ensino e políticas de recursos humanos e os pontos de vista “empresariais” sobre as relações entre educação e trabalho. Está **inscrito** em um dado contexto socioeconômico e cultural, em que, além dos elementos institucionais, há influência das construções e das representações sociais que os indivíduos desenvolvem em relação a esta inserção profissional (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012b, p.49-50, grifo nosso).

Com relação ao início e ao fim do processo de inserção, os estudos de Vincens (1997), Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012a, p. 66) explicam que o “começo é o momento em que o jovem inicia a busca pelo emprego e, como ponto final, a autonomia financeira e a probabilidade de mantê-la, ou seja, mesmo que o jovem perca seu emprego, conseguiria recolocação sem voltar a depender dos pais”. A questão não trata da estabilidade, algo inflexível, “mas à capacidade de um indivíduo de escapar do desemprego, mantendo-se no mercado de trabalho”.

Alves (2007, p. 32) corrobora, dizendo que o processo de inserção, para ser considerado concluído, a partir do pensamento de Vincens (1981), precisa de três condições: (a) que o emprego ocupado seja durável, quando os indivíduos não dispõem de informações que lhes permitam antever que terão de mudar num futuro mais ou menos próximo; (b) que seja um emprego que não pretendem, voluntariamente, abandonar; e (c) que deixem de utilizar parte do seu tempo na procura de outro emprego ou no prosseguimento de estudos com o objetivo de mudarem de emprego ou de profissão.

A partir do entendimento de Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012b), o processo de inserção pode ser sintetizado da seguinte forma (Quadro 2):

Quadro 2 - Processo de Inserção profissional, sob os aspectos Individuais

Aspectos Individuais	
<ul style="list-style-type: none"> • Origem familiar • Representações do trabalho • Experiências profissionais • Expectativas profissionais • Estratégias de inserção 	<p>No nível individual, o foco recai sobre os atores sociais concretos e as estratégias que estabelecem a inserção a partir do sistema institucional que se apresenta. São considerados os interesses apresentados na vertente econômica, mas também valores, objetivos profissionais particulares e afinidades culturais. Observam-se os recursos estratégicos, bem como ocorrem os percursos biográficos.</p> <p>Formas de gestão de RH mobilizam positiva ou negativamente o fluxo de pessoas na empresa, dependendo tanto do perfil dos candidatos em comparação às características do emprego, quanto às necessidades percebidas pela organização quando da oferta da oportunidade. Há duas maneiras de inserção profissional: qualificante (tem como pressuposto a valorização do funcionário) e não qualificante (apresenta precários e frágeis contratos de trabalho e políticas de gestão de pessoas - carreira, plano salarial etc.).</p>
Aspectos Institucionais	
<ul style="list-style-type: none"> • Regulamentações estatais • Políticas públicas • Políticas de gestão de RH • Organizações profissionais • Agentes intermediários • Instituições de ensino 	<p>No que se refere aos aspectos institucionais, as regulamentações estatais dizem respeito às leis que pautam como deve ocorrer a entrada no mercado de trabalho (idade mínima, formação para cargos específicos, leis que orientam as relações de trabalho) e as políticas públicas como o governo tem tratado a inserção em dado momento. Embora essas duas estejam ligadas à esfera governamental, elas representam aspectos distintos: enquanto as primeiras apresentam um caráter mais amplo e duradouro, sugerindo normas de regulação do mercado; as políticas são planos de duração determinada, voltados para segmentos ou setores específicos da população.</p>
Contexto Sócio-histórico	
<ul style="list-style-type: none"> • Estrutura demográfica e ocupacional • Conjuntura econômica • Níveis de formação da mão de obra • Desenvolvimento tecnológico e industrial 	<p>A inserção profissional é uma construção social, inscrita em um contexto sócio-histórico.</p> <p>Logo, aspectos da conjuntura econômica, da estrutura demográfica e ocupacional de cada região ou país, níveis de formação e desenvolvimentos tecnológico e industrial são a moldura do ingresso do jovem no mercado de trabalho.</p>

Fonte: Adaptado de Rocha-de-Oliveira (2009, p. 104-106)

Ainda Alves (2007) complementa que alguns jovens sentem-se na condição de inserido quando associam “à continuidade da atividade, à capacidade de trabalhar e obter um rendimento; para outros, corresponde à existência de uma relação entre expectativas e posição adquirida; para outros, ainda, resulta do fato de o indivíduo não perspectivar uma melhoria da sua situação” (ALVES, 2007, p. 32).

Lemos, Dubeux e Pinto (2009) apontam que há um desafio para o jovem se inserir profissionalmente devido às necessidades de novos perfis profissionais, que se apresentam em tempos de escassez nos empregos. Segundo Loveday (2015), há uma aspiração da classe

trabalhadora em subir de nível, ou seja, passar a ser classe média, mudança que requer ocupações de *status* e, para tanto, necessita de formação avançada e diplomas, colocando na universidade a responsabilidade de abertura de portas para essa mobilidade social desejada. Dessa forma, a qualificação profissional surge como meio de enfrentamento dos problemas sociais, acreditando-se que a formação aumentará as oportunidades do jovem no trabalho, bem como sua ascensão de classe.

Volkmer Martins (2016), contrapondo ideias de Schultz (1973), entende que o aumento da instrução, para não ser considerado apenas uma despesa, e sim um investimento, deve proporcionar ao seu detentor crescimento econômico. Para Corrochano (2013), no cenário brasileiro, a juventude tem sido considerada, em sua maioria, trabalhadora, ingressa precocemente no mercado de trabalho para poder estudar e busca o ensino superior como forma de mobilidade social.

Dessa forma, “fora do mercado propriamente escolar, o diploma vale o que, do ponto de vista econômico e social, vale seu detentor; neste caso, o rendimento do capital escolar depende do capital econômico e social que pode ser reservado a sua valorização” (BOURDIEU, 1988, p.133).

Segundo Pinheiro (2017, p. 7), o acesso ao emprego vai além de competências técnicas a partir do diploma, é preciso “competências transversais que desempenham um papel significativo na capacitação dos estudantes para responder à natureza imprevisível dos atuais contextos de trabalho e construir uma carreira com significado para si e para os outros”.

Moraes (2019, p. 35) reflete sobre a qualidade da inserção, que a partir de estudos baseados em Cordeiro (2002), aponta para dois tipos de inserção profissional: “qualificante (tem como pressuposto a valorização do funcionário, há estabilidade contratual, progressão na carreira e condições satisfatórias de trabalho) e a não qualificante (precários e frágeis contratos de trabalho e políticas de gestão de pessoas)”. Não basta a inserção ocorrer, precisa ser qualificante, pois o que tem ocorrido são jovens em subempregos devido à alta concorrência pelos postos de trabalho. Autores brasileiros, como Rocha-de-Oliveira (2009), Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2012a, 2012b), Volkmer Martins e Rocha-de-Oliveira (2014), Volkmer Martins (2016), Volkmer Martins, Oliveira e Rocha-de-Oliveira (2017), desenvolveram estudos sobre a inserção profissional no Brasil, partindo do referencial francês para contribuir com a construção de uma teoria que contemple as particularidades presentes no contexto brasileiro. Justificando que o uso do modelo francês tem similaridades que poderão auxiliar no avanço destes estudos.

Sendo assim, Volkmer Martins (2016) relaciona elementos como idade, gênero, raça,

classe social e outros quesitos como influenciadores da renda e da mobilidade social, indicando a necessidade de incluir esses elementos em novos estudos na tentativa de compreender melhor os fatores que contribuem, ou não, para a inserção profissional e mobilidade social do indivíduo, justificando seus esforços em prol da capacitação.

2.2 ADAPTABILIDADE DE CARREIRA: ANTECEDENTES

Neste subcapítulo para maior aprofundamento do tema, para dar base a abordagem construtivista da tese. Serão apresentados os antecedentes teóricos da adaptabilidade de carreira, como a teoria desenvolvimentista e a teoria da construção da carreira, incluindo o paradigma de carreira o *Life Design*.

2.2.1 Teoria Life-Span Life-Space

A teoria do *life-span* (ciclo vital), *life-space* (espaço vital), é uma teoria desenvolvimentista, que surgiu em 1957 durante o terceiro movimento da Orientação Profissional¹⁵ (OP) no mundo (1950-1970). Esse período foi marcado pelo início do desenvolvimento teórico da orientação na busca por explicação sobre o desenvolvimento das vocações e carreiras e com o sentido do trabalho (ALVAREZ GONZÁLEZ, 1995; SAVICKAS; BAKER, 2005; SAVICKAS et al., 2010).

Dentre as teorias deste período, as mais conhecidas foram a abordagem desenvolvimentista de Donald Super (*Life-Space/ Life-Span*) e a tipologia de personalidade de John Holland. Contudo, foi a partir da década de 1970 que estudiosos se interessaram por aspectos antes negligenciados até então nesta teoria, como: raça/etnia, classe social, gênero, deficiência, superdotação, orientação sexual, religião. Com a mudança do mercado de trabalho, a partir dos anos 1980, houve instabilidade aos empregos, bem como imprevisibilidade aos trabalhadores e às carreiras. A OP volta-se para questões específicas, como inserção profissional, aposentadoria, reabilitação profissional e situações de desemprego (ALVAREZ GONZÁLEZ, 1995; SAVICKAS; BAKER, 2005; SAVICKAS et al., 2010).

A partir de vários estudos realizados por Donald Super, ao longo de sua vida e carreira (1910-1994), a teoria de *life-span/life-space* do desenvolvimento de carreira evoluiu por meio

¹⁵ A evolução da orientação profissional, mesmo tendo marcos anteriores, registra quatro grandes movimentos: o primeiro iniciando em meados de 1900 na Alemanha (SAVICKAS; BAKER, 2005); e o último registro (quarto movimento) no cenário mundial, teve início em 1970 e vigora até os dias atuais.

de “pesquisas empíricas, reflexão conceitual e *feedbacks* de orientadores [...]. Hoje se coloca como um modelo eminentemente útil para se compreender o desenvolvimento vocacional e organizar a educação e aconselhamento de carreira” (SUPER; SAVICKAS; SUPER, 1996, p. 1).

Super (1942) compilou várias literaturas, de onde surgiram dois livros que serviram de referenciais teóricos para a área da orientação e escolha profissional. O primeiro - *The Dynamics of Vocational Adjustment* (SUPER, 1942) acrescentou uma perspectiva evolutiva, ou seja, uma visão longitudinal a escolha de carreira. O segundo livro - *Appraising Vocational Fitness by Means of Psychological Tests* (SUPER, 1949; SUPER; CRITTES, 1962) trouxe uma revisão da psicometria aplicada aos processos de escolha.

Ao longo dos anos, diversos autores foram introduzindo novos achados teóricos na busca por respostas às demandas de cada época. No Quadro 3, destacam-se os principais marcos teóricos da Teoria Desenvolvimentista que caracterizaram o quarto movimento que se estende até os dias atuais.

Quadro 3 - Principais autores e marcos teóricos da Teoria Desenvolvimentista

ANO	AUTORES	TEORIAS
1976	John Krumboltz	Teoria da aprendizagem social (aplica os princípios da aprendizagem social ao processo de decisão de carreira).
1981	Linda Gottfredson	Teoria da circuncisão e compromisso: escolha a partir de alternativas aceitáveis: gênero e prestígio das ocupações.
1994	Robert Lent, Steven Brown e Hackett	Teoria social cognitiva de carreira (busca ser uma teoria integradora de carreira, tendo como conceitos centrais a autoeficácia e as expectativas de resultados).
1996	Richard Young	Abordagem contextualista (ênfata a importância dos contextos no desenvolvimento das carreiras e focaliza nos significados partilhados que emergem da interação com outras pessoas).
1999	Wendy Patton e Mary McMahon	Teoria de sistemas e desenvolvimento de carreira (usa a teoria geral de sistemas para tentar unificar diversas abordagens ao desenvolvimento de carreira).
2002	Mark Savickas	Teoria da construção de carreira (amplia a teoria de Donald Super. Ênfase na carreira subjetiva, significado que o sujeito constrói. Orienta para a incerteza e transição).
2003	Jim Bright e Robert Pryor	Aplica a Teoria do caos ao desenvolvimento das carreiras (vê as trajetórias de carreiras como não lineares e não previsíveis).
2004	Jean Guichard	Teoria da construção de si (<i>Self construction</i>) (como o indivíduo constrói seu sistema de identidade e como esse sistema se articula na construção de projetos profissionais).

(continua)

(conclusão)

2009	Salvatore Soresi; Laura Nota Jean-Pierre Dauwalder; Maria Eduarda Duarte; Jean Guichard; Jérôme Rossier; Mark Savickas; Raoul Van Esbroeck; Annelies E.M. van Vianen	<i>Life Design</i> pelo <i>International Research Group</i> (grupo formado por pesquisadores internacionais (Bélgica, França, Itália, Portugal, Suíça, Holanda, EUA e Brasil), que tem feito aproximações das abordagens contemporâneas de OP, principalmente de Guichard (construção de si) e de Savickas (construção de carreira)).
------	--	---

Fonte: Adaptado de Alvarez González (1995); Savickas e Baker (2005); Savickas et al. (2010)

Os autores e teorias que caracterizaram o quarto movimento do período desenvolvimentista foram desenvolvendo estudos para dar conta das demandas socioeconômicas de cada época, sendo a teoria de Savickas (2002) e de Guichard (2004) as que deram o maior suporte para a construção do *Life design*, que é debatido nesta tese. Para tanto, é importante conhecer a evolução da teoria do desenvolvimento vocacional que teve importante base para a construção do *Life Design*. Assim, destacam-se, no Quadro 4, os principais marcos da evolução da Teoria do Desenvolvimento Vocacional.

Quadro 4 – Evolução da teoria do desenvolvimento vocacional

ANO	MARCO TEÓRICO
1930	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Employment counselor</i> - Cleveland, Ohio.
1939/1940	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho, ocupações e psicometria. • Estudos sobre desenvolvimento (Charlotte Bühler, 1933). • Mobilidade ocupacional (Davidson e Anderson, 1937).
1957	<ul style="list-style-type: none"> • Lançada a <i>Career Development Theory</i>, que se baseava em como as pessoas constroem e negociam suas vidas de trabalho e especificam tarefas previsíveis e comportamentos de <i> coping</i>¹⁶ que encontram ao desenvolver suas carreiras. • Amplia a perspectiva de traços e fatores ao chamar a atenção para o desenvolvimento ao longo de toda a vida. • O aconselhamento objetivava auxiliar: a antecipação de tarefas evolutivas; a formar atitudes e competências em tomada de decisão; e no engajamento em comportamentos de <i> coping</i> vocacional realista.
1963	<ul style="list-style-type: none"> • Teoria do autoconceito. • Adiciona uma perspectiva fenomenológica e um segmento teórico novo, que enfatiza o papel do Aconselhamento de Carreira (AC) no desenvolvimento vocacional. • Formação, Tradução e Implementação do AC. • Como AC's afetam o comportamento vocacional. • Dimensões e metadimensões (clareza, certeza, autoestima, estrutura, harmonia, realismo). • Sistema de AC (estrutura, alcance, harmonia, flexibilidade, idiosincrasia, regência).

(continua)

¹⁶ O conceito de estratégias de enfrentamento (*coping*) é o “conjunto de medidas intencionais, cognitivas e comportamentais adotado pelas pessoas para adaptarem-se a diferentes circunstâncias estressantes com o propósito de minimizar sua susceptibilidade e retornar ao seu estado anterior” (MELO et al., 2016, p. 127).

(conclusão)

1980, 1990, 1996	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Life-Span, Life-Space Theory.</i> • Acrescenta uma perspectiva contextual que lida com papéis sociais e amplia a atenção concentrada no papel do trabalho, salientando a constelação de todos os papéis. Saliência de papel e Estrutura de vida. • Ocupa-se de estudar como o indivíduo situa o papel de trabalhador dentre outros papéis de vida e utiliza a estrutura de vida resultante para realizar valores pessoais.
------------------------	---

Fonte: Elaborado pela autora (2018)

À medida que as teorias foram se desenvolvendo, o *Life-Span/Life-Space* – teoria do desenvolvimento profissional de Super (1953) – foram sendo acrescentadas novas perspectivas. No princípio, contava com dez proposições, que foram expandidas ao longo do tempo por pesquisadores como Super e Bachrach (1957), Super (1981), Super, Thompson, Lindeman (1988) e Super (1990) a partir de novos achados na área, que permitem uma leitura da carreira em sua integralidade (SUPER; SAVICKAS; SUPER, 1996; LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011). Atualmente, há 14 proposições, conforme apresentado no Quadro 5.

Quadro 5 – Proposições da teoria do *Life-Span / Life-Space*

N o	PROPOSIÇÕES
1.	As pessoas diferem umas das outras em suas aptidões e personalidades ¹⁷ , necessidades, valores, interesses, traços e autoconceitos ¹⁸ .
2.	As pessoas são qualificadas, em virtude destas características, cada uma para diversas ocupações.
3.	Cada ocupação requer um padrão característico de aptidões e de traços de personalidade, com tolerâncias amplas o suficiente para conferir alguma variedade de ocupações para cada indivíduo, assim como alguma variedade de indivíduos em cada ocupação.
4.	Preferências e competências vocacionais, as situações nas quais as pessoas vivem e trabalham, e, portanto, seus autoconceitos, mudam com o tempo e a experiência, embora autoconceitos como produtos da aprendizagem social sejam cada vez mais estáveis, desde o final da adolescência até a meia idade, conferindo alguma continuidade na escolha e ajustamento.
5.	O processo de mudança pode ser resumido numa série estágios de vida (um “maxiciclo”), caracterizados como uma sequência de Crescimento, Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Aposentadoria. Estes estágios podem, por sua vez, serem subdivididos em períodos caracterizados por tarefas evolutivas. Um pequeno (mini) ciclo acontece durante as transições ocupacionais de um estágio para o próximo ou cada vez que a carreira de um indivíduo é desestabilizada por doença ou lesão, redução da força de trabalho, mudanças sociais nos recursos de subsistência humana ou outros eventos socioeconômicos e pessoais. Tais carreiras instáveis ou de múltiplas tentativas profissionais envolvem a reciclagem de novo crescimento, nova exploração e novo estabelecimento.
6.	A natureza do padrão de carreira – é o nível ocupacional alcançado e a sequência, frequência e duração dos ensaios e dos empregos estáveis – é determinada pelo nível socioeconômico dos pais, aptidão mental, educação, habilidades, características de personalidade (necessidades, valores, interesses e autoconceitos), maturidade vocacional e pelas oportunidades às quais ele ou ela são expostos.
7.	Sucesso em lidar com demandas do ambiente e do organismo neste contexto em qualquer estágio da carreira de vida (<i>life-career stage</i>) depende da prontidão do indivíduo em lidar com essas demandas (ou seja, de sua maturidade vocacional).

(continua)

¹⁷ Personalidade: são padrões persistentes de percepção, de relacionamento com e de pensamento sobre o ambiente e si mesmo que são exibidos em uma ampla gama de contextos sociais e pessoais, devendo-se considerar antecedentes étnicos, culturais e sociais do indivíduo (DSM-V, 2014, p. 647-648).

¹⁸ Autoconceito: é o retrato do indivíduo sobre si mesmo, é formado por diversas percepções que o indivíduo tem sobre si. Tem ligação com algum papel ou situação que o indivíduo já passou, tendem a ser autopropetuosos e não flexíveis (SUPER, 1963).

(conclusão)

8.	Maturidade vocacional é um constructo psicossocial que denota o grau de desenvolvimento vocacional de um indivíduo durante o <i>continuum</i> dos estágios da vida e sub-estágios, desde o Crescimento até a Aposentadoria. De uma perspectiva social ou societal, a maturidade vocacional pode ser operacionalmente definida pela comparação entre as tarefas evolutivas com as quais o indivíduo se defronta e aquelas esperadas com base na idade cronológica. Numa perspectiva psicológica, a maturidade vocacional pode ser operacionalmente definida através da comparação dos recursos do indivíduo, tanto cognitivos quanto afetivos, para lidar com uma tarefa presente, com os recursos necessários para dominar essa tarefa.
9.	O desenvolvimento ao longo dos estágios da vida pode ser orientado em parte pela facilitação do amadurecimento de aptidões, interesses e recursos de <i>coping</i> e, em parte, pelo auxílio no teste de realidade e no desenvolvimento dos autoconceitos.
10.	O processo de desenvolvimento vocacional é essencialmente o de desenvolvimento e implementação dos autoconceitos ocupacionais. Esse é um processo de síntese e conciliação, no qual o autoconceito é um produto da interação de aptidões herdadas, constituição física, oportunidade de observar e desempenhar diversos papéis e avaliações do quanto os resultados desse desempenho de papéis encontra a aprovação de superiores e pares.
11.	O processo de síntese ou conciliação entre fatores individuais e sociais, entre autoconceitos e realidade, dá-se pelo desempenho de papéis e de <i>feedback</i> , quer o papel desempenhado na fantasia, na entrevista de aconselhamento, quer nas atividades da vida real, como em aulas, em clubes, em trabalhos de meio período ou em trabalhos de aprendiz.
12.	Satisfações com o trabalho e satisfações com a vida dependem da extensão com que um indivíduo encontra escoamentos adequados para suas habilidades, necessidades, valores, interesses, traços de personalidade e autoconceitos. A satisfação depende do estabelecimento num tipo de trabalho, numa situação de trabalho e num modo de vida no qual uma pessoa possa desempenhar o tipo de papel que as experiências de crescimento e de exploração a tenham levado a considerar apropriadas.
13.	O grau de satisfação que as pessoas obtêm do trabalho é proporcional ao grau da implementação dos autoconceitos que elas conseguiram fazer.
14.	Trabalho e ocupação fornecem um foco para a organização da personalidade para a maioria dos indivíduos, ainda que, para alguns, esse foco seja periférico, incidental ou mesmo inexistente. Dessa forma, outros focos, tais como atividades de lazer e domésticas, podem ser centrais. Tradições sociais, tais como estereótipos e modelagem de papéis sexuais, preconceitos raciais e étnicos e a estrutura das oportunidades, assim como as diferenças individuais, são importantes determinantes de preferências para papéis como os de trabalhador, de estudante, de dono de casa e de cidadão

Fonte: (SUPER; SAVICKAS; SUPER, 1996, p. 3-6).

Nas três primeiras proposições (Quadro 5) pode-se perceber ainda uma influência da psicologia diferencial, do ajustamento combinatório homem/trabalho. Super (1953) sugere que se analise “como as pessoas desenvolvem suas carreiras, ou seja, como desenvolvem o papel de trabalhador ao longo de suas vidas, substituindo a ideia tradicional de ajustar indivíduos a posições ocupacionais”. “As proposições 4 a 10 acrescentam o conceito de maturidade como prontidão para realizar escolhas vocacionais, são constituídas de tarefas evolutivas, que representam expectativas sociais de desempenho vocacional” (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011, p. 146).

A proposição 5 (Quadro 5) é o processo de mudança baseado nos estágios de vida, que o autor divide em Crescimento, Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Aposentadoria, baseados no desenvolvimento humano. Cada etapa é novamente dividida por Super em períodos, em que propõe as respectivas tarefas evolutivas que ocorrem no decorrer do desenvolvimento na dimensão longitudinal – *Life-span*. Super (1980) então mantém os cinco estágios já citados, agora organizados em maxiciclos (estágios vocacionais) e miniciclos (movimentações dentro de cada estágio vocacional ou as transições dos indivíduos).

Entendendo que a “estrutura de vida uma vez construída não é estática; ela faz um percurso de desenvolvimento e então precisa ser redefinida ao longo da vida”. Desta forma, o

indivíduo precisa se reatualizar para enfrentar as mudanças, as tarefas explorativas, a fim de se reinserir ou firmar-se em uma nova atividade, desenvolvendo a capacidade de adaptação (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011; SUPER; SAVICKAS; SUPER, 1996, p. 9).

A partir da proposição 5 (Quadro 5), nos cinco estágios de Super (1980), foram descritas as respectivas tarefas evolutivas esperadas de cada etapa do desenvolvimento vocacional ao longo da vida. Desta forma, acrescentando a teoria a ideia de transição das fases (Quadro 6) (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011, p. 147).

A dimensão espacial *Life-space*, Super (1980) considerou o contexto social, cultural e os papéis sociais exercidos pelos indivíduos que lhes conferem diferentes significados e durações em questões comportamentais, afetivas, no seu estilo de vida, bem como pela sua saliência, ou seja, sua importância perante os demais. Esses mesmos papéis poderão gerar conflitos em determinado tempo, momento, trazendo dificuldades de conciliação entre os mesmos (qualitativa ou quantitativamente), assim como trazer satisfação no trabalho e na vida (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011; SUPER; SAVICKAS; SUPER, 1996).

Quadro 6 - Estágios do desenvolvimento vocacional e tarefas evolutivas esperadas

Etapas do Desenvolvimento	Tarefa Evolutiva	Descrição
Crescimento (infância) De 4 aos 13 anos	Fantasia	Na infância, espera-se que o indivíduo desenvolva a consciência de importância do futuro e de que esse futuro deve ser construído desde cedo, sem que se exijam prognósticos realistas. Além disso, espera-se que desenvolva alguns controles sobre a própria vida, identificando antecedentes e resultados de seus comportamentos. O indivíduo deve demonstrar estar convencido da importância de realizações na escola e no trabalho e deve adquirir hábitos e atitudes competentes de estudo.
	Interesses	
	Habilidades	
Exploração (adolescência) 14 aos 24 anos	Cristalização	Espera-se que o adolescente desenvolva uma ideia dos campos e níveis de trabalho que lhe são apropriados. Espera-se que delimite quais as opções que lhe parecem mais interessantes e, se necessário, tome algumas decisões acerca de programas educacionais e experiências de trabalho que podem ser interessantes e faça escolhas gerais.
	Especificação	As preferências gerais devem ser transformadas em preferências mais específicas na medida em que o jovem se vê forçado a desempenhar ou escolher determinada profissão, especialidade ou trabalho.
	Implementação	Uma vez estabelecido um objetivo, deve fazer planos e colocá-los em prática. Espera-se que converta sua preferência profissional específica em realidade, concretizando sua decisão.
Estabelecimento (adulthood jovem) 25 aos 44 anos	Estabilização	Espera-se que o jovem adulto seja capaz de fixar-se profissionalmente e prover materialmente a si ou à família e que desenvolva um estilo de vida apropriado, que faça uso de suas habilidades e conhecimentos e que persiga interesses significativos.
	Consolidação	Espera-se que o jovem adulto passe a interessar-se pela situação profissional, buscando segurança e estabelecer-se com firmeza em uma profissão que lhe pareça satisfatória, consolidando essa posição conquistada.
	Progresso	Indivíduos com padrão de carreira mais alto possuem expectativas de conseguir maiores benefícios econômicos e avançar para postos de maior responsabilidades e independência.

(continua)

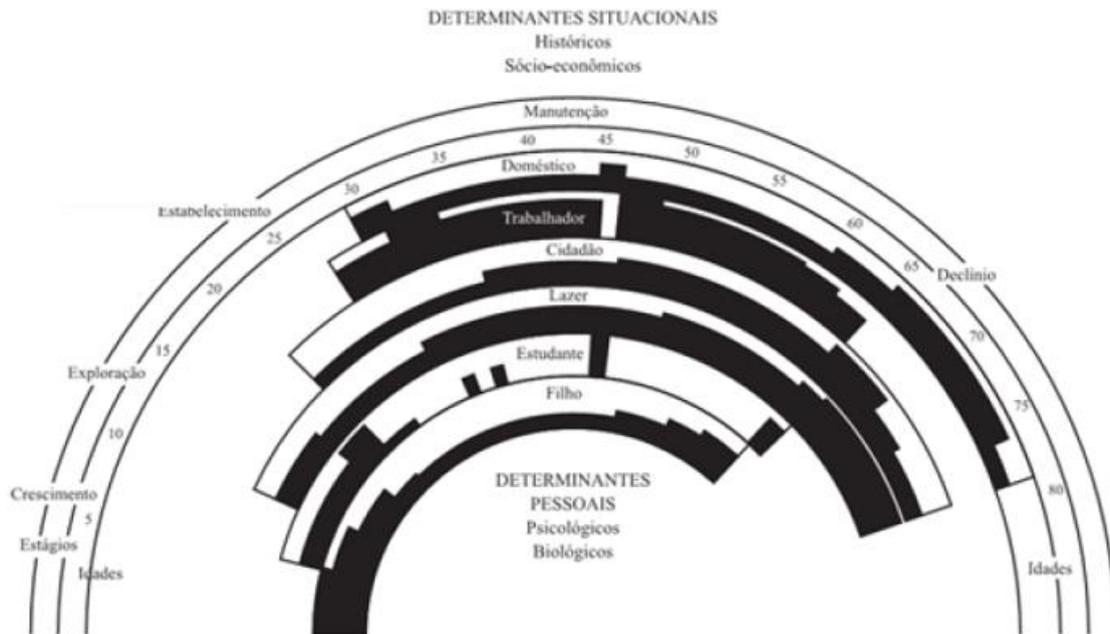
(conclusão)

Manutenção (manutenção) 45 aos 65 anos	Ratificação	Tarefas de ratificação são enfrentadas quando o indivíduo alcança determinada posição e dele se espera que a mantenha ou se supere. Essa situação pode ser dificultada por circunstâncias não esperadas, como mudanças tecnológicas ou problemas de relacionamento interpessoal ou problemas de saúde.
	Atualização	Para algumas pessoas, não é suficiente manter-se na posição e nas atividades de trabalho. Assim, buscam atualizar conhecimentos, mudanças no campo de trabalho ou nas metas dentro de uma mesma profissão.
	Inovação	Em alguns setores profissionais, espera-se que os trabalhadores sejam capazes de abrir novos campos. Algumas pessoas, apesar de estabelecidas, sentem necessidades de explorar e estabelecer-se para fazer o mesmo, mas de forma diferente.
Desengajamento (velhice) Acima de 65 anos	Desaceleração	Quando as pessoas envelhecem, sentem que devem reduzir o ritmo de trabalho. Com mais ou menos dificuldades, espera-se que possam delegar suas funções a pessoas mais jovens, selecionando as atividades que continuarão a realizar.
	Planejamento da aposentadoria	Algumas pessoas se antecipam à aposentadoria e planejam ativamente sua retirada, decidindo sobre o novo estilo de vida a tomar e as atividades a que se vão dedicar.
	Aposentadoria	Ao deixar de trabalhar, a pessoa pode seguir desenvolvendo outros papéis ou os mesmos de uma nova maneira, como os desempenhados no lar (esposa/marido, mãe/pai, avó/avô, etc.) ou praticando seus hobbies mais intensamente ou, ainda, tornando-se um membro ativo da comunidade ou reiniciar atividades de estudo, dispondo livremente do seu tempo.

Fonte: Elaborado a partir de SUPER et al. (1963); SUPER; SAVICKAS; SUPER (1996); LASSANCE; PARADISO; SILVA (2011, p. 148-149).

Papel é entendido por Super (1980) tanto como expectativa, quanto como desempenho. Assim, determinado papel depende do que a sociedade espera e das próprias concepções e crenças do ator. Por outro lado, esse mesmo papel será avaliado pela qualidade da atuação, ou seja, se essa se dará de forma satisfatória e pelo desempenho conforme as expectativas sociais e individuais. Os papéis, nesse contexto, são os de criança (filho ou filha), estudante, engajado em atividades de lazer, cidadão, trabalhador (inclui desempregado), cônjuge, dono/dona de casa, pai/mãe e aposentado. Os cenários nos quais tais papéis são desempenhados são a casa, a comunidade, a escola (incluindo universidade) e local de trabalho. É essencial destacar que os papéis e os cenários são intrinsecamente relacionados, uma vez que a performance de um papel só acontece quando a pessoa responde às exigências e demandas prioritárias do cenário no qual estão arroladas. Para além da relação, pode-se afirmar que há mesmo uma interdependência entre eles (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011; SUPER; SAVICKAS; SUPER, 1996).

A teoria de “*life-span/ life-space*” tem procurado tornar claro não só que as idades de transição entre os estágios são muito flexíveis, mas também que cada transição por si mesma envolve nova exploração e nova estabilização” (SUPER; SAVICKAS; SUPER, 1996, p. 13). Super (1980, p. 14) representa sua teoria com a figura de um arco-íris e ressalta que “a intenção é para prover uma visão ampla sobre o ciclo de desenvolvimento como um todo, sendo que os pontos de decisão podem implicar em reciclagens, ou miniciclos” (Figura 1).

Figura 1 – Arco-Íris de Carreira

Fonte: SUPER; SAVICKAS; SUPER (1996, p. 13).

Os estágios vitais vão exigindo maior ou menor adaptabilidade do indivíduo, que, ao assumir um novo papel, faz-se necessário novo ajustamento, conforme se apresenta no Quadro 7 (SUPER; SAVICKAS; SUPER, 1996, p. 13). Por exemplo, com o episódio da aposentadoria, verifica-se que as horas de trabalho são reduzidas, dispõe-se de tempo para realizar atividades que sempre se desejou fazer, mas, pelo compromisso do trabalho, não se realizava.

Quadro 7 - O construto de reciclagem

Estágio vital	Adolescência 14-24	Jovem idade adulta 25-44	Média idade adulta 45-64	Idade adulta madura acima de 65
Aposentadoria	Aplicar menos tempo em hobbies	Reduzir a participação em esportes	Concentrar-se em atividades essenciais	Reduzir horas de trabalho
Manutenção	Verificar a escolha ocupacional atual	Tomar a posição ocupacional segura	Conter-se em relação à competição	Continuar aquilo que ainda é prazeroso
Estabelecimento	Iniciar num campo escolhido	Estabelecer-se em uma posição permanente	Desenvolver novas habilidades	Realizar coisas que sempre se quis fazer
Exploração	Aprender mais sobre mais oportunidades	Encontrar oportunidade para realização do trabalho desejado	Identificar novos problemas sobre os quais trabalhar	Encontrar um bom plano para a aposentadoria
Crescimento	Desenvolver um autoconceito realista	Aprender sobre como se relacionar com os outros	Aceitar as próprias limitações	Desenvolver papéis que não os ocupacionais

Fonte: SUPER; SAVICKAS; SUPER (1996, p. 14)

Segundo Super, Savickas e Super (1996, p. 6-7), “uma pessoa vive na intersecção das

duas dimensões” – *life-span* (longitudinal – voltadas às tarefas do desenvolvimento, *life-space* (latitudinal – voltadas para o contexto, importância dos papéis desempenhados pelo indivíduo, arco-íris, Figura 1) – “com as quais reconhecer-se-ia o presente status de um indivíduo e a partir das quais projetar-se-ia a trajetória de carreira do indivíduo”.

A teoria utiliza “autoconceitos para dar conta das visões subjetivas dos indivíduos acerca das suas carreiras e para complementar as visões objetivas dos seus valores, interesses e talentos ocupacionais mais relevantes” (SUPER; SAVICKAS; SUPER, 1996, p. 6-7). Os autores pressupõem um indivíduo em constante transformação e em completa integração com o seu contexto social, de vida e de trabalho. O desenvolvimento ocorre, então, quando os indivíduos superam tais desafios e evoluem (maturidade) nas duas dimensões equilibradamente.

A teoria de carreira desenvolvida por Donald Super, segundo Lassance, Paradiso e Silva (2011) teve grande relevância e continua central até o momento, contudo, com as transformações ocorridas no cenário mundial (econômico, social) (SAVICKAS et al., 2010), contribui e avança com o trabalho de Super, trazendo para um enfoque contemporâneo e construtivista, incorporando ênfase nas narrativas¹⁹ dos sujeitos, surgindo o então paradigma do *Life Design* (construção de vida) do indivíduo, tema que será apresentado na próxima seção.

2.2.2 *Life Design*: Contextualização e Características

A partir da busca de Donald Super por um modelo mais relacional para entender as carreiras, segundo Ribeiro (2011), algo que migrasse do pensamento: (a) da maturidade vocacional²⁰ para a maturidade de carreira²¹; (b) da teoria de carreira para a focada na articulação entre os diversos papéis sociais dos indivíduos; (c) da concepção de progresso, desenvolvimento e continuidade de carreira para a concepção de processo, transições e descontinuidade de carreira; (d) da centralidade da carreira como produto a ser alcançado para a centralidade da carreira como processo a ser colocado em ação continuamente. Essa mudança fez com que Super integrasse a teoria vocacional com a teoria do papel.

A partir dessa mudança, nos anos 1980, Super (1980) volta-se ao contexto como fonte de parâmetros para o desenvolvimento, inclui os papéis que os indivíduos desempenham ao

¹⁹ Narrativas: ato de narrar-se. Contar a própria história. Feita pelo próprio indivíduo acerca dos significados que atribui aos diversos acontecimentos da sua carreira profissional (LASSANCE; SARRIERA, 2009).

²⁰ Maturidade Vocacional: prontidão para executar as etapas necessárias para o progresso no desenvolvimento vocacional.

²¹ Maturidade de carreira: possibilidade de mobilização e desenvolvimento de estratégias para enfrentar as constantes transições sofridas na carreira.

longo da vida, (analogia do arco-íris de carreira - Figura 1) (LASSANCE; PARADISO; SILVA, 2011, p. 155-160). Sinaliza a necessidade de avançar nos estudos de carreira, com um foco maior no projeto de vida do indivíduo, não apenas na carreira e, dessa forma, repensando o “processo de autoconceito, via trabalho” (RIBEIRO, 2011, p. 35).

O *Life design* tem um enfoque contemporâneo, tratado pelos autores como um paradigma e não teoria, que adota uma visão socioconstrucionista, com base epistemológica na qual “o conhecimento individual e a identidade são produtos da interação social e seu significado é co-construído [sic.] através do discurso”. Portanto, a construção “é a operação básica de relação entre pessoa e contexto, num processo de coevolução indissociável” (SAVICKAS et al., 2010, p. 239; DUARTE, 2009, p. 209).

Este conceito veio ao encontro das necessidades emergentes das últimas décadas como “a internacionalização do aconselhamento de carreira que levou os especialistas ao redor do mundo a examinar a validade transnacional de suas teorias e técnicas. Esta reflexão tem ocorrido no contexto da globalização da economia e dos rápidos avanços das tecnologias da informação”. Foi quando um grupo de pesquisadores da Bélgica, França, Itália, Portugal, Suíça, Holanda, EUA e Brasil resolveu formar o “*Life Design International Research Group*”. No início houve muitas dificuldades, pois a diversidade de profissões que surgiram com o passar dos tempos tornava e torna difícil o processo de escolha e de inserção (devido à falta de conhecimento dos mesmos), assim como as novas formas de trabalho têm influenciado o processo de transição. As perspectivas quanto ao trabalho parecem “bem menos definidas e previsíveis, com transições mais frequentes e difíceis” (DUARTE et al., 2009, p. 204).

Como base teórica, o *Life Design* teve a teoria de **Construção de Carreira** de Mark Savickas e da **Construção de Si** de Jean Guichard, que buscavam atender às demandas sociolaborais do século XXI (RIBEIRO, 2011, grifo nosso). O *Life Design* defende que existe um novo paradigma para se pensar carreira no século XXI: a construção da carreira deve ser entendida como a construção da própria vida (DUARTE et al., 2009).

A perspectiva do *Life Design*, ou construção de vida, está organizada em cinco fundamentos, quatro princípios e três objetivos. Considera-se que a questão central para as pessoas no mundo atual é: **como viver a vida e gerir as interações entre os seus diferentes domínios pelas quais as pessoas planejam e constroem suas vidas?** Também busca responder à questão básica para a orientação profissional que é: **como resolver os problemas emergentes enquanto as pessoas constroem suas vidas e tentam fazer a relação entre si próprias e o contexto que as constitui e que se transforma pela ação das pessoas?** (SAVICKAS et al., 2010; DUARTE, 2009, grifo nosso). Sendo assim, os alicerces que

embasam o paradigma do *Life Design* são resultantes das discussões acerca do tema (RIBEIRO, 2011, p. 42-45; SAVICKAS et al., 2010, p. 242-243; DUARTE, 2009) e estão fundamentados nos pontos a seguir:

- 1) Possibilidades Contextuais: dos traços e estados para os contextos. Reconhecimento de que a orientação profissional ocorre em situações não passíveis de controle, nas quais pessoas e contextos formam um complexo dinâmico, resultante de mútuas auto-organizações adaptativas ao longo do tempo.
- 2) Processos dinâmicos: da prescrição ao processo. Passagem do que fazer (fornecimento de informações e conteúdos) para o como fazer (análise do mundo com seus processos dinâmicos e múltiplas consequências para o desenvolvimento de estratégias eficientes de solução de problemas, de planos de ação e construção de vida).
- 3) Progressão não linear: da causalidade linear para a dinâmica não linear. Ampliação do espectro da orientação profissional para a coconstrução e acompanhamento dos projetos de vida por meio de métodos variados e processuais realizados por estratégias interativas de resolução de problemas.
- 4) Realidades múltiplas: de fatos científicos para realidade narrativa. Compreensão do processo de construção e reconstrução das múltiplas realidades subjetivas das pessoas por meio da análise de suas narrativas que a construção de si, mais do que simplesmente descrever as características de cada um e de seus contextos. Se existem múltiplas formas de interpretar as distintas experiências de vida das pessoas, distintas perspectivas de vida tornam-se possíveis.
- 5) Padrões pessoais: da descrição à construção. Foco na construção de padrões múltiplos e possibilidades de construção de projetos de vida, não na construção e prescrição de caminhos mais prováveis e estáveis (RIBEIRO, 2011, p. 42-45).

O paradigma do *Life Design*, adota quatro princípios, e estes estão voltados para a intervenção no processo de orientação profissional dentro do enfoque proposto pela construção de vida diante das mudanças de cenário (RIBEIRO, 2011), levando a contextualização teórica para um viés prático. Os princípios são:

- 1) Foco no ciclo de vida: vida tomada como processo, nunca como produto acabado.
- 2) Holística: levantamento dos papéis salientes que devem ser levados em conta na construção do projeto de vida.
- 3) Contextual: o contexto deve ser tomado em todos os seus domínios no processo de construção de si.
- 4) Preventivo: o futuro é parte integrante na construção de si (RIBEIRO, 2011, p. 44).

A partir dos princípios postulados no paradigma do *life design*, emergem três objetivos centrais para intervenção prática (RIBEIRO, 2011).

- 1) **Adaptabilidade**: a OP deve auxiliar na articulação e desenvolvimento de um projeto de vida baseado em estratégias flexíveis, interativas e de coconstrução de si na relação com o mundo.
- 2) **Narrabilidade**: a OP deve auxiliar na identificação das formas identitárias subjetivas e das ofertas de identidade, que marcam a configuração dos papéis sociais e permitem o autoconhecimento e o reconhecimento do outro, que são bases para a construção da identidade e de si, sendo que os significados produzidos, via narrativa biográfica, equipam as pessoas a lidar com as constantes transições de vidas sociolaborais.
- 3) **Atividade**: a OP deve incentivar a ação sobre o mundo como forma de construção de possibilidades e limites para si no mundo, gerando a intencionalidade na qual a ação é central para o nosso pensamento, porque envolve comportamento mais

significado. O significado surge de intenções prospectivas e reflexões retrospectivas e, sendo a intenção central na construção de significados através de processos interacionais na contínua construção de si, favorecendo a articulação de intenções e antecipações relativas a possíveis projetos no futuro (SAVICKAS et al., 2010, p. 246; RIBEIRO, 2011, p. 44-45).

As estratégias com intuito de intervenção, utilizadas em orientação profissional neste enfoque, são divididas em instrumentos, que são: (a) a entrevista; (b) as narrativas; e (c) as atividades. Os métodos de intervenção dependem também da relação entre o orientador e orientando. A intervenção conta com seis etapas: (1) definição do problema e levantamento de expectativas; (2) exploração do sistema corrente de formas identitárias subjetivas; (3) abertura de perspectivas a partir da releitura das histórias de vida dos orientandos; (4) localização do problema central sob uma nova perspectiva, antecipando dificuldades e articulando possíveis modos de ser, agir e interagir no mundo; (5) estabelecimento de um plano de ação; e (6) acompanhamento (em curto e longo prazo) (RIBEIRO, 2011).

Segundo Duarte et al. (2009), as intervenções baseadas no modelo de construção da vida devem seguir a estrutura já citada do *Life Design*, considerando o processo interativo através de todo o ciclo vital.

O paradigma da construção de vida sugere, em linhas gerais, que o indivíduo e as pessoas que são importantes para ele identifiquem, junto a um facilitador, os parâmetros que controlam as dinâmicas potenciais de seu ecossistema complexo (DUARTE et al., 2009). A partir daí, hipóteses de trabalho devem ser formuladas e, então, testadas e avaliadas, e este processo deve ser repetido de forma interativa, para que as soluções sugeridas sejam atualizadas e mudem com os novos contextos e as novas experiências (DUARTE et al., 2009).

Entende-se que a carreira como construção de vida a partir de uma abordagem psicológica considera a carreira como uma perspectiva de movimento que atribui significados ao passado, presente e futuro (DUARTE et al., 2009). Desta forma, a interação entre estes temas seriam os pré-requisitos para as adaptações necessárias às mudanças vivenciadas na vida profissional, considerando os contextos sociais, econômicos e culturais (DUARTE et al., 2009).

Alguns autores, como Soares (2002), Super et al. (1996), Savickas (2004, 2005, 2009, 2013) e Lisboa (2002) reforçam que há uma crescente necessidade de se incluírem intervenções no processo da transição escola-trabalho, como algo fundamental para que o jovem das classes menos favorecidas possa criar estratégias que aumentem as possibilidades da sua inserção no trabalho.

Os estudos de Savickas (2004) sobre adaptabilidade de carreira também reforçam o desenvolvimento de habilidades e estratégias para a inserção. Pode-se entender a adaptabilidade

de carreira considerando a forma de os indivíduos se comportarem, agirem, bem como suas habilidades e estratégias de *coping* usadas para se inserirem e se adaptarem a diferentes contextos e transições em sua carreira (SAVICKAS, 2005). Esse tema será abordado na próxima seção.

2.3 ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

A adaptabilidade de carreira, segundo Savickas (2005, 2009, 2013), é considerado como um constructo (teoria desenvolvimentista/ vertente construtivista), onde a adaptabilidade seria uma habilidade da pessoa em lidar com algo ou situações que envolvem mudanças rápidas e/ou imprevisíveis.

Na teoria da construção de carreira essas palavras denotam uma sequência que varia de prontidão adaptativa, recursos de adaptabilidade, respostas de adaptação, resultados de adaptação. As pessoas são mais ou menos preparados para mudar, diferem em seus recursos para gerenciar mudanças, demonstram mais ou menos mudanças quando mudanças são necessárias e, como resultado, tornam-se mais ou menos integrados aos papéis da vida ao longo do tempo. Dada a natureza em constante mudança dos indivíduos e seus contextos, a adaptatividade, adaptabilidade, adaptação e adaptar-se de uma pessoa estão em estados variáveis de ativação com relativa mudanças na harmonia pessoa-ambiente são a causa e consequência da ativação. (SAVICKAS, 2005, p. 47).

Segundo Savickas e Porfeli (2012, p. 661), a palavra “adaptar vem do significado latino para encaixar ou juntar-se. Com o tempo, distinções sutis foram feitas usando a palavra raiz adaptar - incluindo adaptatividade (*adaptivity*), adaptabilidade (*adaptability*) e adaptação (*adapting; adaptation*)”. Dessa forma, percebe-se a causa e a consequência da ativação da adaptabilidade (quadro 8).

Quadro 8 – Variáveis de ativação da adaptabilidade de carreira

Adaptação (<i>Adaptation</i>)	Ver a construção de uma carreira como uma série de tentativas de implementar um autoconceito nas funções de trabalho concentra a atenção em adaptação a uma série de transições da escola para o trabalho, de emprego em emprego e de ocupação em ocupação. As pessoas constroem carreiras usando estratégias adaptativas que implementam suas personalidades nas funções de trabalho. Essa adaptação é motivada e guiada com o objetivo de harmonizar as necessidades internas e as oportunidades externas com as harmônicas de um bom ajuste amplificadas na presente atividade as preocupações passadas do indivíduo e as aspirações atuais. A adaptação, ou qualidade do ajuste, é indicada pelo sucesso, satisfação e desenvolvimento.
Adaptando-se (<i>Adapting</i>)	Adaptar-se é a consequência da adaptação. A adaptação de carreira envolve o domínio de tarefas de desenvolvimento profissional, o enfrentamento de transições ocupacionais e ajustando-se aos traumas e contingências do trabalho. A teoria da construção de carreira considera a adaptação a essas tarefas, transições e traumas promovidos principalmente por cinco conjuntos de comportamentos, cada um nomeado por suas funções adaptativas: orientação, exploração, estabelecimento, gestão e desengajamento. Essas atividades construtivas formam um ciclo de desempenho adaptativo que é repetido periodicamente como o indivíduo deve se encaixar em um contexto em mudança. À medida que cada pedido de adaptação se aproxima, os indivíduos podem se adaptar de forma mais eficaz se eles atendem às condições de mudança, com crescente conscientização e busca de informações, seguidos de tomada de decisão informada, julgamento comportamentos que levam a um comprometimento estável projetado para a frente por um certo período de tempo, gerenciamento ativo de funções e, eventualmente, desmembramento prospectivo. Por exemplo, um funcionário inicia um novo trabalho com o desafio de se adaptar ao novo trabalho, função, incluindo tarefas como exploração dos requisitos, rotinas e recompensas dessa função. Então ele se torna estabelecido na função, gerencia a função por um determinado período e, eventualmente, se desprende dela voluntariamente quando mais crescimento o prepara para mudar de emprego ou involuntariamente quando mudanças organizacionais o substituem.

Adaptatividade (<i>Adaptivity</i>)	Na teoria da construção de carreira, adaptatividade é o traço de personalidade da flexibilidade ou vontade de mudar. A vontade de conhecer desequilíbrio na carreira ou transição com respostas adequadas denota adaptatividade. O limiar para iniciar o relacionamento interpessoal e processos intrapessoais que orientam a atividade direcionada a objetivos são alcançados quando uma pessoa não pode mais assimilar as mudanças e perseverar nas atividades rotineiras. Nesse ponto, o indivíduo precisa se acomodar ao desequilíbrio, alterando a si próprio, o contexto, ou ambos. As acomodações necessárias geralmente provocam sentimentos de angústia, alimentando a motivação e reforçando a disposição de adaptar. Os indivíduos diferem em sua disposição ou prontidão para afetar a mudança. A teoria da construção de carreira vê a adaptatividade ou a vontade de adaptar-se como uma característica cada vez mais estável e duradoura ou tendência básica que se situa no centro do indivíduo. A adaptatividade é indicada pela celeridade na Teoria do Ajuste do Trabalho, significando a rapidez com que uma pessoa responde ao desequilíbrio (<i>apud</i> Cheung, 1975; Dawis, 1996). O indivíduo que está disposto a envolver-se, em adaptar comportamentos deve trazer alguns recursos para mudar a situação. Dado o objetivo de se adaptar a alguma tarefa, transição ou trauma, há a necessidade de recursos de autorregulação.
Adaptabilidade (<i>Adaptability</i>)	A adaptabilidade da carreira é um construto psicossocial que denota os recursos de um indivíduo para lidar com os desafios atuais e previstos. Tarefas, transições, traumas em seus papéis ocupacionais que, até certo ponto, grandes ou pequenos, alteram sua integração social. Os recursos de adaptabilidade na carreira são os pontos fortes ou as capacidades de autorregulação que uma pessoa pode recorrer para resolver o problema. Problemas desconhecidos, complexos e mal definidos, apresentados por tarefas vocacionais de desenvolvimento, transições ocupacionais e traumas. Esses recursos não estão no cerne do indivíduo, eles residem como a interseção da pessoa no ambiente. Portanto, as habilidades de adaptação são construções psicossociais. Concorde-se com o modelo de sistemas vivos de Ford (1994) ao considerar as habilidades de adaptação como competências transacionais. Vê-se os recursos de capacidade de adaptação como capital humano, definido como competências acumuladas e conhecimentos adquiridos através da educação e experiência (<i>apud</i> SULLIVAN; SHEFFRIN, 2003).
Adaptabilidade (<i>Adaptability</i>)	Capital humano refere-se ao que a pessoa sabe, "capital psicológico" ou "limite psicológico" está ainda mais próxima da visão da adaptabilidade. Luthans, Youssef e Avolio (2007, p. 3) definiram <i>psychcap</i> como "o estado psicológico positivo de desenvolvimento de um indivíduo que é caracterizado por (1) ter confiança (autoeficácia) para assumir e enviar os esforços necessários para ter sucesso em tarefas desafiadoras; (2) fazer uma atribuição positiva (otimismo) sobre o sucesso agora e no futuro; (3) perseverar em direção às metas e, quando necessário, redirecionando caminhos para objetivos (esperança) para ter sucesso; e (4) quando assolado por problemas e adversidades, sustentando e saltando voltar e até além (resiliência) para alcançar o sucesso". A adaptabilidade como recurso psicossocial ou competência transacional é mais mutável do que característica. As habilidades de adaptação desenvolvem-se através de interações entre os mundos interno e externo da pessoa. Eles se relacionam fortemente a papéis específicos e contingências. Isso significa que a cultura e o contexto colocam condições de contorno em torno da adaptabilidade. Os países variam em grau para os quais instigam a formação da adaptabilidade, porque oferecem diferentes oportunidades e imperativos para o desenvolvimento e expressão de recursos psicossociais e competências transacionais. Na teoria da construção de carreira, os recursos de adaptabilidade ajudam a formar as estratégias que os indivíduos usam para direcionar seus objetivos adaptativos. Eles moldam um estilo característico de adaptação. Assim, os próprios recursos de adaptabilidade moldam a autoextensão no ambiente social, porque condicionam os comportamentos de adaptação reais que constituem as funções da orientação, exploração, estabelecimento, gerenciamento e desengajamento. Em suma, os recursos de adaptabilidade na carreira devem ser vistos como autocompetências regulatórias e psicossociais que moldam estratégias e ações adaptativas destinadas a atingir as metas de adaptação.

Fonte: Adaptado de SAVIKAS E PORFELI (2012, p. 661-663)

Segundo Ambiel (2014, p. 21), “as preocupações integram o conceito amplo de adaptabilidade, destacando que estar preocupado com a carreira é o evento disparador do processo de adaptação, o que evidencia que tal processo ocorre na interação da pessoa com seu ambiente, de forma dinâmica e contínua”.

Para compreender as questões de adaptabilidade de carreira, dentro da teoria da construção de carreira, foram delineadas quatro dimensões: preocupação, controle, curiosidade e confiança. “Essas quatro dimensões representam recursos e estratégias adaptativas gerais que os indivíduos usam para gerenciar tarefas críticas, transições e traumas à medida que constroem suas carreiras” (prontidão de resposta e recursos de enfrentamento). As competências

cognitivas, que incluem habilidades de compreensão e resolução de problemas, denotam os recursos utilizados para fazer e implementar escolhas de carreira (SAVICKAS, 2005, p. 51-52).

As atitudes e crenças dispõem os indivíduos a agir de determinadas maneiras; portanto, eles formam tendências de resposta disposicional. O desenvolvimento e o uso de competências são moldados pelas disposições. As competências cognitivas, por sua vez, modulam o comportamento vocacional, que é retratado no terceiro e mais concreto nível do modelo estrutural de adaptabilidade profissional. O comportamento vocacional denota as numerosas respostas de enfrentamento que produzem desenvolvimento vocacional e constroem carreiras. Na teoria de construção de carreira, os indivíduos adaptativos tendem a:

1. Preocupar-se com seu futuro como trabalhador.
2. Aumentar o controle pessoal sobre seu futuro profissional.
3. Mostrar curiosidade, explorando possíveis eus e cenários futuros.
4. Fortalecer a confiança para perseguir suas aspirações (SAVICKAS, 2005, p. 52)

A dimensão – Preocupação compreende-se da: “orientação para o futuro, um senso de que é importante para se preparar para amanhã” (SAVICKAS, 2005, p. 54)

Atitudes de planejamento e otimismo fomentam o sentimento de preocupação, pois permitem que os indivíduos tomem consciência das tarefas vocacionais e das transições ocupacionais a serem enfrentadas e das escolhas a serem feitas em um futuro iminente e distante. A falta de preocupação com a carreira é chamada de indiferença com a carreira e reflete a falta de planos e o pessimismo quanto ao futuro. (SAVICKAS, 2005, p. 54)

A dimensão – Controle compreende-se: “do futuro profissional de um indivíduo. O controle da carreira significa que os indivíduos sentem e acreditam que são responsáveis pela construção de suas carreiras”. (SAVICKAS, 2005, p. 54-55)

Do futuro profissional de um indivíduo. O controle da carreira significa que os indivíduos sentem e acreditam que são responsáveis pela construção de suas carreiras. Embora possam consultar outros, eles são donos de suas carreiras. Os modelos e materiais mais populares para intervenção na carreira pressupõem que o indivíduo é autônomo ao fazer escolhas de carreira. Atitudes assertivas e crença na responsabilidade pessoal inclinam os indivíduos a se envolver em atividades e experiências que promovem a decisão e a competência na tomada de decisões. A falta de controle sobre a carreira é frequentemente chamada de indecisão de carreira. A incapacidade de escolha pode ser tratada por meio de intervenções de carreira destinadas a promover atitudes e competências decisórias. Essas atitudes de enfrentamento, crenças, e as competências fortalecem o controle da carreira e estimulam a curiosidade sobre possíveis eus e futuros alternativos (SAVICKAS, 2005, p. 54-55).

A dimensão – Curiosidade compreende-se: “com um senso de controle, vem a iniciativa de aprender sobre os tipos de trabalho que o indivíduo pode querer fazer e as oportunidades ocupacionais para fazê-lo” (SAVICKAS, 2005, p. 55).

A função fundamental da curiosidade na construção de carreiras se reflete pela extensa cobertura dada a ele por teorias proeminentes de desenvolvimento vocacional sob as

rubricas de comportamento de exploração e busca de informação, bem como em seus produtos diretos - autoconhecimento e informação ocupacional. A curiosidade profissional refere-se à curiosidade e à exploração do ajuste entre o eu e o mundo do trabalho. Quando posta em prática, a curiosidade produz um fundo de conhecimento com o qual podemos fazer escolhas que se ajustam à situação. A exploração sistemática e a reflexão sobre experiências exploratórias aleatórias movem os indivíduos de ingênuos a instruídos à medida que aprendem como o mundo funciona. Atitudes de curiosidade levam os indivíduos a vasculhar o ambiente para aprender mais sobre si mesmos e as situações. A crença no valor de estar aberto a novas experiências e experimentar possíveis eus e vários papéis leva os indivíduos a experimentar coisas novas e ter aventuras. Atitudes e disposições que favorecem a exploração e a abertura levam a experiências que aumentam a competência tanto no autoconhecimento quanto no trabalho em formação. Indivíduos que exploraram o mundo além de sua própria vizinhança têm mais conhecimento sobre suas habilidades, interesses e valores, bem como sobre os requisitos, rotinas e recompensas de várias ocupações. Esse fundo mais amplo de informações traz realismo e objetividade para as escolhas subsequentes que irão se adequar às situações (SAVICKAS, 2005, p. 55).

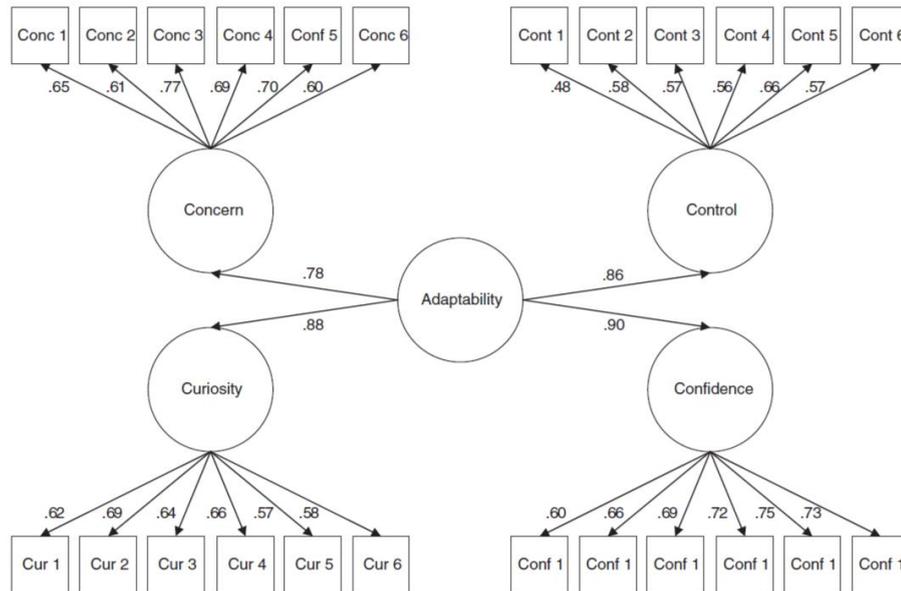
A dimensão – Confiança compreende-se: “confiança refere-se ao quanto o indivíduo se sente eficaz para desprender esforços necessários para atingir seus objetivos, mesmo perante dificuldades” (Savickas, 2005). “Portanto, sugere-se que indivíduos com altos níveis de adaptabilidade de carreira, possuam mais recursos e competências que o permitem conseguir resolver com sucesso as situações de carreira que envolvem transições e traumas” (Savickas, 1997).

A adaptabilidade de carreira objetiva o nivelamento das necessidades pessoais do trabalhador com as exigências e oportunidades que o contexto laboral oferece. Bons níveis de recursos de adaptabilidade, indicam que o trabalhador tende a ter satisfação, comprometimento, desenvolvimento e sucesso em seu trabalho (Savickas, 2013, Savickas & Porfeli, 2012).

Para medir adaptabilidade de carreira, foi realizado uma pesquisa que englobou 13 países, liderada pelos estudiosos Savickas e Porfeli, onde desenvolveu-se uma Escala de Adaptabilidade de Carreira – EAC, validada, inicialmente, com 55 itens de análise, e 24 itens na sua versão final (SAVICKAS; PORFELI, 2012).

Pesquisadores de 13 países colaboraram na construção de uma escala psicométrica para medir adaptabilidade de carreira. Com base em quatro testes piloto, uma versão de pesquisa da escala proposta que consiste de 55 itens foram testados em campo em 13 países. As quatro escalas medem preocupação, controle, curiosidade, e confiança como recursos psicossociais para gerenciar transições ocupacionais, desenvolvimento tarefas e traumas de trabalho. Como esperado, as estimativas de confiabilidade variaram entre os países. As estimativas de consistência interna para a pontuação total do EAC foram excelentes em todos os países (SAVICKAS; PORFELI, 2012, p. 661).

“A confiabilidade do EAC subescalas e a escala de adaptabilidade combinada variam de aceitável a excelente quando computada com os dados combinados” (SAVICKAS; PORFELI, 2012, p. 661). As cargas padronizadas para o modelo final são estatisticamente significantes, conforme Figura 2.

Figura 2 - Modelo de fator confirmatório hierárquico

Fonte: SAVICKAS; PORFELI (2012, p. 661).

Os escores originais para a pontuação total, teve uma confiabilidade relatada de 0,92, que é maior do que para as pontuações da subescala de preocupação (0,83), controle (0,74), curiosidade (0,79) e confiança (0,85) (SAVICKAS; PORFELI, 2012). Na validação para uso no Brasil, os escores brasileiros foram confirmatórios e significativos a partir dos estudos de Teixeira (2012), que apresentou resultados de confiabilidade (0,91); preocupação (0,77); controle (0,76); curiosidade (0,81); confiança (0,82) dentro do esperado para uso da escala.

2.3.1 Adaptabilidade de Carreira e Autoconhecimento

Geralmente a escolha profissional inicia-se na adolescência, um momento que também coincide com a busca do jovem pela sua identidade, quando surgem crises e questionamentos existenciais. Compreende-se que “o momento da escolha é um presente que irá definir um futuro a partir das referências passadas da pessoa, integradas nesse momento presente” - o que fui, o que sou, e o que serei (EISENSTEIN, 2005; SOARES, 2002, p. 26). Alguns indivíduos ficam indecisos, demandando maiores informações tanto sobre as opções de carreiras a seguir, quanto da própria identidade do indivíduo (SOARES, 2002; MARTINS, 2010). A fase da escolha geralmente se dá na transição do jovem para o mundo dos adultos.

Toda escolha remete à exclusão de possibilidades, escolhendo uma profissão, “deixará de ser outro profissional”, assume-se um papel adulto. O processo da escolha implica abandonar

uma série de desejos, passando pela elaboração de lutos²², o qual nem todos elaboram, mas que, de certa forma, podem influenciar nas escolhas (LEVENFUS, 1997). Os lutos podem ser por (1) perda de escolhas profissionais fantasiosas - aquelas infantis ligadas ao ideal de ego²³ do indivíduo, que se abandona no decorrer do crescimento; (2) a perda dos pais na infância (perda dos modelos, da referência, identificando-se muitas vezes com outras pessoas próximas); (3) a perda do corpo adolescente, mudanças corporais fazendo desistir de certas profissões - idealização da eterna juventude ou em função de exigências físicas ou de saúde da profissão; (4) identificações profissionais abandonadas - quando o processo de escolha é difícil, jovem multipotencial, ou seja, tem potencial para várias áreas; e (5) a perda do papel e identidade de adolescente - passagem para a adultez, ter de assumir responsabilidades, ser cobrado.

Esse processo de elaboração dos lutos que o jovem passa tem três fases (a) a lamentação, o uso do condicional ‘se’ como defesa – se tivesse acontecido isso, ou, se tivesse acontecido aquilo... minha vida seria...; (b) a decepção e o desespero de não poder resolver as coisas, revolta com a situação atual, entre outros; (c) a separação do que fui para o que serei - a escolha, a decisão. “A boa elaboração dos lutos abre portas para que esses objetos sejam transformados e reincorporados de forma mais evoluída, contribuindo para a execução de escolhas maduras, livre de maiores conflitos” (LEVENFUS, 1997, p. 163; 172; BOHOSLAVSKY, 1982).

Corroborando com essa preocupação, Moreno (2011, p. 48-50), baseado nos estudos de Bill Rogers (1984), apresenta um estudo sobre o desenvolvimento da maturidade do jovem por meio de quatro fases, a primeira seria do ‘desenvolvimento do conhecimento de si próprio’, que se dá em função de:

- a) Conhecer-se a si próprio é um requisito mínimo prévio para se saber conduzir a si próprio;
- b) Conhecer as próprias capacidades (conjunto de aptidões, capacidades, destrezas que se tem);
- c) Conhecer, pelo menos, de uma maneira geral, uma gama de interesses (interesses profissionais, expectativas, inclinações, ambições, entre outros);
- d) Conhecer as necessidades que devem ser satisfeitas (refletir sobre as próprias necessidades e prioridades);
- e) Conhecer a hierarquia de valores (sociais, escolares, familiares, económicos, profissionais, entre outros);
- f) Conhecer tudo o que foi referido anteriormente para analisar de uma maneira racional e exaustiva tudo aquilo para que se está capacitado, o que funciona como elementos motivadores, o que gera satisfação, entre outros;
- g) Saber que as características pessoais se alteram ao longo do tempo e com desenvolvimento pessoal, de modo que podem emergir novas capacidades, novas destrezas, novos interesses, e novas necessidades e prioridades (MORENO, 2011, p.

²² Lutos neste caso está sendo compreendido como as não-escolhas profissionais, ou seja, aqueles que foram deixadas no passado em função das mudanças, crescimento, evolução ou maturidade do jovem.

²³ Definido pelo dicionário da psicanálise como “a instância psíquica que escolhe entre os valores morais e éticos solicitados ao superego àqueles que constituem um ideal ao qual o sujeito deseja” (SOARES- LUCCHIARI, 1997, p. 82).

48-50).

A segunda fase seria o ‘conhecimento das oportunidades educativas e profissionais’ a partir algumas reflexões e busca de informações:

- a) Como é que as pessoas adultas destinam o tempo dedicado a conseguir bens e serviços;
- b) Como é que os adultos satisfazem as suas necessidades pessoais;
- c) Profissões e cargos que estão ao meu alcance. Que profissões me convêm;
- d) Que tenho que fazer para arranjar um trabalho: requisitos académicos, formação profissional, preparação regulamentada e não regulamentada, entre outros;
- e) Como posso obter informação (capacidade para me informar e conhecer alternativas);
- f) Até que ponto determinadas profissões satisfazem as minhas necessidades;
- g) Comparar-me a mim próprio com as características das diferentes profissões (MORENO, 2011, p. 48-50).

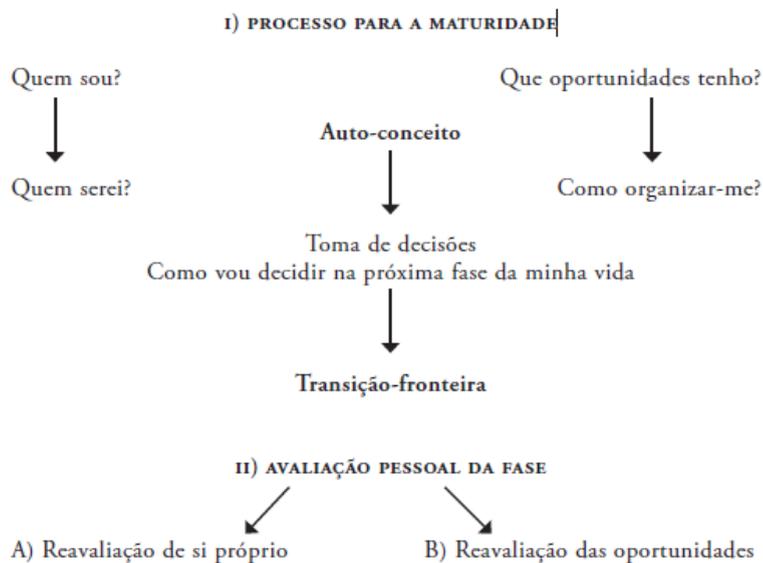
A terceira fase seria a ‘aprendizagem de estratégias para a tomada de decisões’, considerando:

- a) Como decidir, escolher uma das alternativas;
- b) Quais as estratégias de decisão que existem?;
- c) Capacidades para avaliar as minhas próprias aptidões, valores e interesses;
- d) Como superar as alternativas que me oferecem: riscos, compromissos, possibilidades, entre outros;
- e) Veracidade das fontes de informação, vantagens e desvantagens dessas alternativas;
- f) Reação e reformulações perante uma decisão errada ou insatisfatória (MORENO, 2011, p. 48-50).

A quarta e última fase seria os ‘conhecimentos das características da transição escola-mercado de trabalho’, da qual é importante saber:

- a) O que implica a procura de emprego;
- b) Como aumentar a probabilidade de ser admitido;
- c) Desenvolvimento de capacidades de comunicação e de apresentação pessoal (*curriculum vitae*, entrevista, cartas de apresentação, requerimentos, visitas preliminares, entre outros);
- d) Como ingressar no trabalho: condições pessoais, académicas, profissionais, entre outros;
- e) Atitudes e expectativas: realistas e utópicas;
- f) Como estar bem informado sobre o mundo de trabalho e como enfrentar as dificuldades do mundo adulto: fontes de informação, recursos e instituições que podem prestar ajuda, financiamento, entre outros;
- g) Novas amizades: relações interpessoais, entre outros;
- h) Desemprego, crises e maneiras de lhes fazer frente (MORENO, 2011, p. 48-50).

A partir de Moreno (2011, p. 49), o desenvolvimento da maturidade do jovem pode ser resumido, para melhor entendimento, na Figura 3.

Figura 3 - Processo de desenvolvimento da maturidade

Fonte: (MORENO, 2011, p. 49).

Há 20 anos Soares (2002), já percebia mudanças que atingiriam diretamente a relação homem/trabalho envolvendo a escolha da profissão, fatores determinantes, como: (a) os políticos - política governamental perante a educação; (b) econômicos – mudanças no mercado de trabalho, baixa empregabilidade, instabilidade e desemprego; (c) sociais – divisão das classes, efeitos da globalização na cultura, crença na ascensão social pelo estudo; (e) educacionais – sistema de ensino, baixo investimento público na educação, acesso restrito à universidade pública; (f) familiares – expectativas dos membros, influência na decisão, transmissão de ideologias, continuidade dos papéis sociais; e (g) psicológicos – questões intrapsíquicas, habilidades, competências pessoais, conhecimento do contexto ao qual pretende se inserir (SOARES, 2002).

Kemmer e Silva (2007, p. 126;129) corroboram que a decisão do indivíduo é fortemente influenciada pelo contexto e “pelas representações que possui a respeito das diferentes profissões, ancoradas ao longo de sua vida pelas experiências pessoais, influências sociais, econômicas e pelas imagens que possuem de determinada carreira profissional”. Por exemplo, o fato de os jovens não verem possibilidades de atuação em determinadas profissões, de certa forma, diminui a escolha pela mesma e também reduz as possibilidades de inserção profissional.

Na seção seguinte apresentar-se-á sobre o curso de Direito, alvo da pesquisa, e seus egressos.

2.4 EGRESSO DO CURSO DE DIREITO

No que se refere ao perfil do egresso do curso de Direito, a Resolução nº 5, de 17 de dezembro de 2018, “Diretrizes Curriculares Nacionais elaboradas pela Câmara Consultiva Temática de Política Regulatória do Ensino Jurídico, propostas ao CNE pela Secretaria de Regulação e Supervisão da Educação Superior do Ministério da Educação (SERES/MEC)” assegura no Art. 3º que:

no perfil do graduando, sólida formação geral, humanística, capacidade de análise, domínio de conceitos e da terminologia jurídica, capacidade de argumentação, interpretação e valorização dos fenômenos jurídicos e sociais, além do domínio das formas consensuais de composição de conflitos, aliado a uma postura reflexiva e de visão crítica que fomente a capacidade e a aptidão para a aprendizagem, autônoma e dinâmica, indispensável ao exercício do Direito, prestação da justiça e ao desenvolvimento da cidadania (MEC, 2020, p. 1).

O artigo quinto das Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de Direito assegura a interdisciplinaridade e articulação de saberes que os conteúdos e atividades devem priorizar nas perspectivas formativas que são: formação geral, técnico jurídica, e prático profissional:

I - Formação geral, que tem por objetivo oferecer ao graduando os elementos fundamentais do Direito, em diálogo com as demais expressões do conhecimento filosófico e humanístico, das ciências sociais e das novas tecnologias da informação, abrangendo estudos que, em atenção ao PPC, envolvam saberes de outras áreas formativas, tais como: Antropologia, Ciência Política, Economia, Ética, Filosofia, História, Psicologia e Sociologia;

II - Formação técnico-jurídica, que abrange, além do enfoque dogmático, o conhecimento e a aplicação, observadas as peculiaridades dos diversos ramos do Direito, de qualquer natureza, estudados sistematicamente e contextualizados segundo a sua evolução e aplicação às mudanças sociais, econômicas, políticas e culturais do Brasil e suas relações internacionais, incluindo-se, necessariamente, dentre outros condizentes com o PPC, conteúdos essenciais referentes às áreas de Teoria do Direito, Direito Constitucional, Direito Administrativo, Direito Tributário, Direito Penal, Direito Civil, Direito Empresarial, Direito do Trabalho, Direito Internacional, Direito Processual; Direito Previdenciário, Formas Consensuais de Solução de Conflitos; e

III - Formação prático-profissional, que objetiva a integração entre a prática e os conteúdos teóricos desenvolvidos nas demais perspectivas formativas, especialmente nas atividades relacionadas com a prática jurídica e o TC.

§ 1º As atividades de caráter prático-profissional e a ênfase na resolução de problemas devem estar presentes, nos termos definidos no PPC, de modo transversal, em todas as três perspectivas formativas.

§ 2º incluir as três perspectivas formativas, considerados os domínios estruturantes necessários à formação jurídica, aos problemas emergentes e transdisciplinares e aos novos desafios de ensino e pesquisa que se estabeleçam para a formação pretendida.

§ 3º Tendo em vista a diversificação curricular, as IES poderão introduzir no PPC conteúdos e componentes curriculares visando desenvolver conhecimentos de importância regional, nacional e internacional, bem como definir ênfases em determinado(s) campo(s) do Direito e articular novas competências e saberes necessários aos novos desafios que se apresentem ao mundo do Direito, tais como:

Direito Ambiental, Direito Eleitoral, Direito Esportivo, Direitos Humanos, Direito do Consumidor, Direito da Criança e do Adolescente, Direito Agrário, Direito Cibernético e Direito Portuário (MEC, 2020, p. 2, grifo nosso).

Segundo dados da Ordem dos Advogados do Brasil - OAB (OAB NACIONAL, 2021), o número total de advogados regulares e recadastrados no Brasil passa de um milhão. O exercício da profissão é condicionado ao registro no órgão de classe. Com relação aos advogados regulares e recadastrados na OAB tem-se 623.410 do gênero feminino e 615.600 do gênero masculino, apontando para um equilíbrio na preferência da escolha pela profissão (OAB NACIONAL, 2021). Criado a partir da edição do Decreto nº 19.408, de 18 de novembro de 1930, posteriormente promulgada a Lei nº 4.215, de 1963, que criou o Exame de Ordem, tornando obrigatório aos graduados a submissão a este exame.

Após a independência do Brasil, a advocacia brasileira ainda não estava organizada, e as Ordenações lusitanas então em vigor previam que só podiam advogar aqueles que houvessem cursado a Universidade de Coimbra, em Direito Canônico ou Direito Civil, durante oito anos. À época, para atuar perante a Casa de Suplicação, os graduados em Direito deviam ter passado por prévio exame, sendo essa uma condição indispensável. Com a inovação do sistema de avaliação, foi estipulado assim no artigo 151 da lei supracitada, a possibilidade de se optar entre o Exame de Ordem e o estágio profissional, tendo sido estendido tal período de escolha até 1996. Posteriormente, a Lei nº 8.906/94 que dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e da OAB regulamentou o Exame de Ordem, e não recepcionou o estágio como forma de acesso aos quadros da OAB. Assim, foi excluída a possibilidade de egresso sem realização da prova, ressalvado o Direito adquirido (OAB NACIONAL, 2020, p. 1).

2.4.1 Evolução do curso de Direito no Brasil

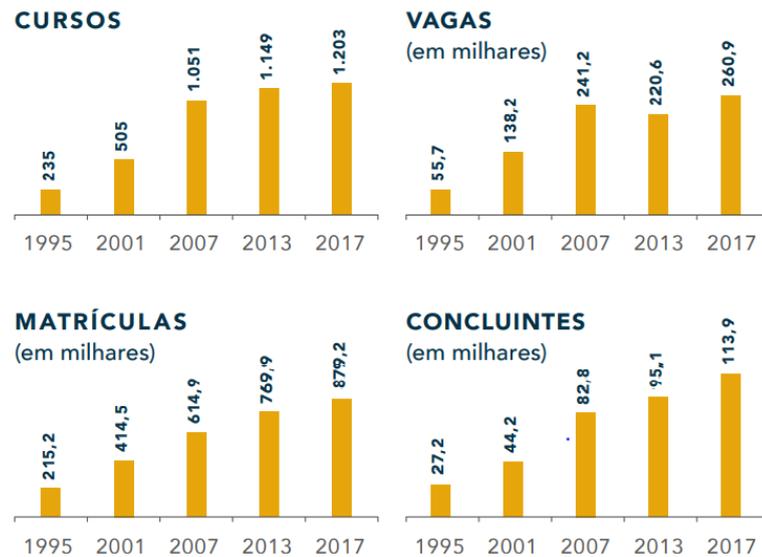
Dados do INEP (2021) apontam que os ingressantes até o ano de 2019 no curso de Direito em Instituições de Ensino Superior – IES brasileiras totalizaram 202.737. As matrículas chegaram a 831.350 (87.274 em IES pública/ 744.076 em IES privada). Atualmente 1.234 IES oferecem o curso (102 IES públicas/ 1.132 IES privadas), 1.569 cursos, sendo 179 em IES públicas e 1.390 em IES privadas (quadro 9).

Quadro 9 – Evolução referente a Inscritos, Matrículas e Concluintes

Curso	Inscritos	Matrículas			Concluintes		
	Total	Total	Pública	Privada	Total	Pública	Privada
Direito	1.194.452	831.350	87. 274	744.076	121.215	12.246	108.969

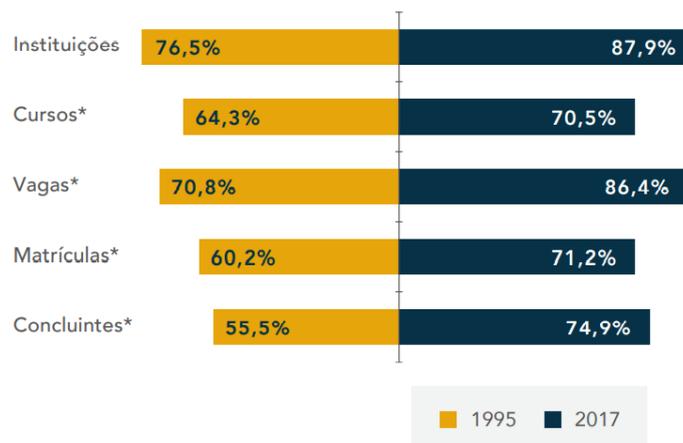
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O curso vem tendo uma evolução significativa desde 1995 até os dias atuais, conforme a figura 4.

Figura 4 - Evolução referente a oferta do ensino superior em Direito no Brasil

Fonte: Sinopses Estatísticas/ Censo da Educação Superior / Inep/MEC (2021)

Há registros da Fundação Getúlio Vargas – FGV, de que a procura dos estudantes pelo curso de Direito também teve aumento nas instituições privadas (figura 5).

Figura 5 - Evolução referente procura por instituições privadas

Fonte: Sinopses Estatísticas – Censo da Educação Superior – Inep/MEC. (2021)

Devido ao contexto socioeconômico que o país vivencia, Ambiel, Hernández e Martins (2016) salientam que as facilidades de acesso e expansão ao ensino superior culminaram na alta demanda de ingressantes no ensino superior, como forma de suprir e ampliar a qualificação profissional, visando colocação do jovem no mercado de trabalho.

Ambiel, Hernández e Martins (2016, p. 159) ainda alertam que o “ingresso no ambiente acadêmico pode vir acompanhado de diversas expectativas do estudante, que são confrontadas com a realidade a partir das suas experiências, demandando a necessidade de adaptação com o curso”. Com isso “as expectativas podem se diferenciar da realidade positiva ou negativamente,

isto é, a realidade pode ser mais prazerosa ou menos prazerosa do que as fantasias criadas pelo estudante antes da efetiva entrada no ensino superior” podendo não se adaptar e atrapalhar o desenvolvimento da futura carreira, ou acabar por evadir-se do curso sem concluí-lo. Fato que pode-se observar por meio dos dados registrados pelo INEP em 2019 entre os ingressantes e os concluintes de graduação (INEP, 2021).

Os estudos de Cunha (2007) com jovens advogados no estado de São Paulo, inseridos na sua área de formação, apontaram para um perfil na sua maioria de classe média e alta, com relações estabelecidas no meio jurídico, que obtiveram uma rápida mobilidade social. Bem como os estudos de Chaves (2010), com advogados portugueses, traçaram um perfil semelhante, porém 70% dos pesquisados estavam em atividades distintas da advocacia, em que se acrescenta um questionamento com relação à ligação da formação superior com as atividades realizadas. Na seção seguinte, pretende-se investigar a situação dos egressos do curso de Direito no Brasil, para tanto apresentar-se-á o delineamento metodológico desta tese.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo será apresentado o percurso metodológico que se utilizou para a realização da pesquisa e coleta de dados, que embasaram as discussões deste estudo. Assim sendo, este capítulo se dividiu em seis partes: (a) o enfoque e alcance da pesquisa; (b) definição da amostra; (c) estratégias de acesso dos participantes; (d) definição do instrumento de coleta; (e) forma de análises estatísticas; e (f) considerações éticas.

3.1 ENFOQUE E ALCANCE DA PESQUISA

Nesta etapa, realizou-se um estudo quantitativo, descritivo e de levantamento (survey). A pesquisa descritiva é adequada para a realização de pesquisas autoadministradas, ou seja, na qual o respondente consegue compreender a pesquisa e realizá-la sem o auxílio do pesquisador, podendo ser com o auxílio da internet (ALMEIDA; BOTELHO, 2006). Foi de corte transversal único, este tipo de pesquisa, segundo Hair et al. (2005), oferece um panorama de um dado momento, uma vez que os dados foram coletados em um único ponto no tempo. As coletas foram iniciadas em junho de 2020, e encerradas em dezembro de 2021. Distribuídas em diversos Estados brasileiros.

3.2 DEFINIÇÃO DO UNIVERSO E DA AMOSTRA DE PESQUISA

Para definição da amostra, realizou-se uma análise prévia dos dados da OAB nacional (2021) e dos dados da educação superior do INEP (2021), as Sinopses Estatísticas da Educação Superior (quadros 10, 11 e 12). Visando conhecer o panorama quantitativo do público alvo no Brasil, e assim caracterizar a amostra.

Desta forma, primeiramente observou-se os dados da OAB (2021) como o número total de advogados regulares e recadastrados no Brasil (1.239.010), por gênero (623.410) e faixa etária (26 a 40 Anos). Notou-se uma maior concentração de advogados nos estados de São Paulo (333.443), Rio de Janeiro (146.257), e Minas Gerais (125.721). Havendo predominância do gênero feminino na profissão.

Quadro 10 - Advogados regulares e recadastrados por gênero e unidade de federação

SECCIONAL	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
AC	1.627	1.969	3.596
AL	5.898	6.659	12.557

(continua)

(continua)

AM	6.222	6.164	12.386
AP	1.717	1.772	3.489
BA	26.724	24.901	51.625
CE	15.709	17.239	32.948
DF	22.553	22.455	45.008
ES	12.185	11.491	23.676
GO	23.338	22.134	45.472
MA	8.508	9.383	17.891
MG	62.855	62.866	125.721
MS	7.705	8.425	16.130
MT	10.928	10.320	21.248
PA	11.426	10.601	22.027
PB	8.603	9.993	18.596
PE	18.328	18.728	37.056
PI	7.035	8.168	15.203
PR	38.323	39.524	77.847
RJ	76.285	69.972	146.257
RN	6.744	7.339	14.083
RO	4.653	4.229	8.882
RR	1.139	1.172	2.311
RS	45.478	43.719	89.197
SC	21.775	22.109	43.884
SE	5.628	5.334	10.962
SP	168.288	165.155	333.443
TO	3.736	3.779	7.515
TOTAL	623.410	615.600	1.239.010

Fonte: OAB Nacional (2021)

Dentre os advogados formados (quadro 11) percebeu-se que a faixa etária de 26 a 40 anos é a predominante com 553.979 formados, seguida da faixa de 41 a 59 anos (412.174) sendo o público feminino com maior incidência na primeira (316.006) e menor na segunda (OAB, 2021).

Quadro 11 - Advogados regulares e recadastrados por gênero e Faixa Etária

FAIXA ETÁRIA	FEMININO	MASCULINO	TOTAL
Até 25 Anos	35.446	19.007	54.453
De 26 a 40 Anos	316.006	237.973	553.979
De 41 a 59 Anos	198.304	213.870	412.174
De 60 Anos ou mais	73.654	144.750	218.404

Fonte: OAB Nacional (2021)

A partir da análise nos dados na educação superior, constatou-se o número de matrículas (831.350), dos concluintes (121.215), e dos novos inscritos no curso de Direito (1.191.452),

conforme o último senso do INEP (2019) na modalidade presencial e a distância, em instituições públicas e privadas (Quadro 12). Notou-se que a rede privada de ensino é predominante, e que todos os anos há um número expressivo de formados no mercado de trabalho.

Quadro 12 – Número de matrículas e concluintes do curso de Direito presencial e a distância

Curso	Inscritos	Matrículas			Concluintes		
	Total	Total	Pública	Privada	Total	Pública	Privada
Direito	1.194.452	831.350	87.274	744.076	121.215	12.246	108.969

Fonte: Sinopses Estatísticas da Educação Superior – Graduação, 2019 (INEP, 2021)

A partir do panorama quantitativo da amostra, caracterizou-se essa pesquisa como não probabilística, corte transversal, não paramétrica. Do mesmo modo buscou-se conhecer o universo do público estudado (quadro 13) para se ter uma amostragem com maior confiabilidade, conforme orienta Hair et al. (2005), permitindo que os pesquisadores consigam calcular o erro associado com a amostragem estabelecida. “Com o uso de uma amostra de tamanho apropriado são fundamentais para a generalização das descobertas a partir da amostra para a população” (HAIR et al., 2005, p. 237). Assim sendo, entendeu-se que o universo desta pesquisa é de tipo infinito (universo desconhecido ou maior que 10 mil) (HAIR et al., 2005), optando-se por um coeficiente de confiança de 95,5% e erro amostral de 0,05% (5%).

Quadro 13 – Demonstrativo de Cálculo para definição de Amostra de Universo Infinito

AMOSTRA DE UNIVERSO INFINITO	$n = 4.p.q / E^2$	$n = 4.p.q / E^2$
n = número de elementos constantes na amostra;	$n = ?$	
p = probabilidade de se encontrar na população o fenômeno procurado;	$p = 0,5$	
q = probabilidade de não o encontrar;	$q = 0,5$	
E = erro que se está disposto a aceitar.	$E = 0,05$	
	$E^2 = 0,05 * 0,05 E^2 = 0,0025$	$n = 4. 0,5 . 0,5 / 0,0025$ n = 400

Fonte: adaptado de HAIR et al. (2005)

Segundo o cálculo para definição da amostragem baseado em Hair (2005), seriam necessários, para obtenção de um nível de confiabilidade 95,5% na pesquisa, de no mínimo 400 casos. Decidiu-se utilizar esse cálculo como base mínima para a aplicação do questionário.

Foram considerados como participantes válidos aqueles egressos do curso de Direito, formados em qualquer instituição de ensino do Brasil, privada ou pública; indiferente da

modalidade (presencial, ou a distância); ou formas de ingresso; com até sete anos de formação; de ambos os gêneros; faixa estaria entre 18 a 40 anos; independentemente de estarem ativos, ou não, no mercado de trabalho, ou na profissão (possuírem registro na OAB). Ao final obteve-se 415 participantes, porém apenas 402 casos válidos.

3.3 ESTRATÉGIAS DE ACESSO AOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Foram utilizadas pela pesquisadora diferentes estratégias com vistas a obter o alcance do público pesquisado. Para a construção e distribuição do questionário utilizou-se o *google* formulários, que foi enviado (via link) por meio de redes sociais (facebook, Instagram, LinkedIn), WhatsApp, correio eletrônico (e-mail), e ligações telefônicas. Alguns contatos foram conseguidos por meio das delegacias da OAB, profissionais autônomos, coordenações dos cursos de Direito, professores e acadêmicos. Vale ressaltar que a coleta dos dados foi realizada entre 2020 e 2021, (em meio a pandemia) havendo muitas dificuldades de acesso as listas de egressos, pois as IES estavam trabalhando de forma remota; bem como muitas das unidades da OAB, quando contatadas, não retornaram contato, ou se referiram a Lei Geral de Proteção dos Dados - LGPD, de 2018 (BRASIL, 2022) que impõe certos trâmites e cuidados burocratizou o repasse de informações de cunho pessoal de seus associados. Desta forma algumas das OABs se dispuseram a enviar um e-mail aos seus associados com o link da pesquisa. O contato foi realizado com todas as OABs do Brasil. Pelo número de registrados na OAB Brasil, não se traduziu em número de participantes da pesquisa, tornando moroso o processo, resultando em um número mínimo de repondentes. Ressalta-se que a estratégia que realmente funcionou com este público foi a rede de contato pessoal da pesquisadora, e esses passaram a indicar e compartilhar a pesquisa com os seus contatos (snowball). E após o retorno presencial de algumas universidades conseguiu-se as listas de egressos e passou-se a aplicação por meio de ligações telefônicas previamente agendadas.

A técnica de distribuição foi o *snowball*, se utiliza de redes de contatos do pesquisador, que seleciona um grupo inicial (população alvo) para dar início à pesquisa e, em seguida, os pesquisados vão indicando novos participantes de acordo com suas redes de amizade, e assim sucessivamente até o alcance da amostra desejada (DEWES, 2013). Atentou-se para as melhores práticas de pesquisa e difusão dos instrumentos de coleta de dados, a partir de sugestões do trabalho de Moraes (2019).

3.4 DEFINIÇÃO DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para melhor compreensão do leitor, será dividida em duas partes a definição do instrumento de pesquisa, por ser composto de duas abordagens teóricas diferentes. A primeira seção irá apresentar a definição do instrumento de coleta dos dados baseado na abordagem sociológica da teoria da inserção profissional francesa e a segunda tem origem na teoria vocacional (abordagem sócio construtivista) sobre a adaptabilidade de carreira. Vale ressaltar que ambas foram formatadas num mesmo questionário para aplicação online (plataforma google) e totalizou 66 questões (apêndice A). Salienta-se que no pré teste do questionário haviam um número maior de questões, mas devido as observações quanto ao tempo gasto para responder, foi reduzida a quantidade de questões.

3.4.1 Abordagem Sociológica

Foram utilizados como base os autores mencionados anteriormente na fundamentação teórica da inserção profissional francesa, com Rocha de Oliveira (2009), para aspectos relacionados com o contrato de trabalho, autonomia e qualificação profissional, sistemas de progressão de carreira, tempo de trabalho e outros, foram considerados os trabalhos de Volkmer-Martins (2016) e Cordeiro (2002), para os questionamentos relativos à tipificação da situação profissional, Chaves 2010, Ramos, Parente e Santos (2014) como demonstrado no quadro 14, de forma a subsidiar as associações que foram realizadas no decorrer do estudo.

Quadro 14 – Construtos do instrumento de pesquisa

CONSTRUTO	ELEMENTOS	AUTORES
Inserção profissional Francesa	Elementos Individuais e Sócio-históricos	Rocha-de-Oliveira (2009); Rocha-de-Oliveira; Piccinini, (2012a); Rocha-de-Oliveira; Piccinini, (2012b)
	Inserção qualificante e não qualificante	Cordeiro (2002) Chaves (2010)
	Tipologia Situação Profissional	Ramos; Parente e Santos (2014)

Fonte: adaptado a partir de Ramos; Parente e Santos (2014) e Volkmer Martins (2016).

As variáveis para a classificação do tipo de inserção foram: vínculo empregatício (trabalhando ou não), renda bruta mensal, tempo de trabalho (horas), situação na profissão (com carteira assinada ou sem/ cnpj ou contrato). Indicadores segundo tipologia portuguesa proposta por Ramos; Parente e Santos (2014).

3.4.2 Abordagem Construtivista

Para esta etapa da análise foi utilizado a Escala de Adaptabilidade de Carreira – EAC (versão brasileira) para determinação dos níveis de adaptabilidade de carreira dos egressos. Esta escala avalia quatro dimensões, que são: a preocupação, o controle, a curiosidade, e a confiança, com seis questões cada uma, totalizando 24 itens (SAVICKAS; PORFELI, 2012; TEIXEIRA, 2012). Essa escala possui parametrização de respostas de tipo Likert com 5 pontos, variando de: 1 (Desenvolvi pouco ou nada – somatória até 10 pontos); 2 (Desenvolvi mais ou menos – somatória até 10 a 16 pontos); 3 (Desenvolvi bem – somatória 16 a 22 pontos); 4 (Desenvolvi muito bem – somatória 22 a 28 pontos); e 5 (Desenvolvi extremamente bem – somatória acima de pontos) (FELICHAK, 2019).

3.5 ANÁLISE ESTATÍSTICA

Os dados foram inicialmente tabulados no Excel (padrão para os dados obtidos por meio de questionários preenchidos pelo *Google Forms*) e posteriormente transportados para o PASW (*Predictive Analytics Software* versão 18.0 que substituiu o SPSS), e feito análise de conglomerados - clusters.

De acordo com Malhotra (2006) a análise de conglomerados estuda um conjunto de relações interdependentes e não faz distinção entre variáveis dependentes ou independentes. O objetivo principal desta análise é classificar objetos em grupos (conglomerados ou clusters) relativamente homogêneos baseado no conjunto de variáveis considerado. Dentro dos grupos os objetos são relativamente semelhantes, no entanto são diferentes em relação aos objetos de outros grupos. Outra utilidade do agrupamento é na identificação de relacionamentos entre as observações que não identificadas através de outras técnicas. Entretanto, o uso mais tradicional da análise de agrupamentos tem sido para propósitos exploratórios e formação de uma classificação de objetos com base empírica. A redução de dados através da análise de conglomerados torna a interpretação dos dados mais simples, pois se realiza a análise a partir dos elementos agrupados e não mais através de cada objeto.

Neste trabalho se utilizou do método não hierárquico do tipo k-means. O algoritmo utilizado é o mais simples, pois busca particionar o total de observações em uma quantidade fixa de grupos (neste caso 402 observações em 5 grupos), em que cada observação pertence a um único grupo (cluster) com a média mais próxima, a distância utilizada é a Euclidiana para observações que podem ser padronizadas ou não. É importante definir o número de máximo de

iterações (quantidade máxima de vezes que o algoritmo é repetido até que se esgote a varredura dos dados com o objetivo de agrupá-los), neste trabalho determinou-se 10 vezes (JOHNSON; WICHERN, 1998).

Os métodos hierárquicos constroem uma hierarquia de partições enquanto os não-hierárquicos constroem uma partição dos dados, neste caso é importante determinar a quantidade de grupos que se deseja construir. De acordo com Johnson e Wichern (1998) “os métodos não hierárquicos partem de (a) uma partição inicial de itens em grupos, ou (b) de um conjunto inicial de pontos-semente, que formarão os núcleos dos clusters. Assim, através do método hierárquico é possível “parar” em qualquer número de grupos e pode-se decidir através da análise do gráfico dendrograma. Já o método não-hierárquico é necessário que se saiba previamente qual será a quantidade de grupos que se deseja construir (JOHNSON E WICHERN, 1998).

O método não-hierárquico de agrupamento, também chamado de k-médias (k-means clustering), através do limiar paralelo, opera agrupando os objetos com o centro mais próximo. Antes de realizar o agrupamento é importante pré-determinar o número de grupos. A técnica a ser utilizada, para a Análise de Conglomerado, depende da maneira como os dados são divididos ou organizados nos grupos (JOHNSON E WICHERN, 1998).

Para determinação e enquadramento das situações profissionais, foram cruzadas questões específicas do questionário aplicado, para a classificação em 5 clusters, de acordo com a tipologia de situação profissional (quadro 15) proposta por Ramos, Parente e Santos, (2014), que divide-se em cinco grupos de situação que são: (1) situação muito precária; (2) situação precária; (3) situação estável; (4) situação de qualificação estável; e (5) posição de alta qualificação (RAMOS, PARENTE E SANTOS, 2014). A Tipologia das situações profissionais serve para analisar a qualidade da inserção do profissional.

Quadro 15 - Tipologia das situações profissionais

Tipologia Das Situações Profissionais	Enquadramento Das Situações Profissionais
(1) situação muito precária	Tem a maior porcentagem de trabalhadores sem vínculos organizacionais, superqualificados, trabalhando em tempo parcial e gravemente mal pagos;
(2) situação precária	Tem características semelhantes ao grupo anterior, embora seus níveis salariais e horários de trabalho indiquem menor vulnerabilidade;
(3) situação estável	Todos os egressos desse grupo possuem vínculo contratual com uma organização; há avanço constante na qualidade do emprego com uma melhoria acentuada nas situações profissionais 4 e 5;

(continua)

(conclusão)

(4) situação de qualificação estável	Todos os egressos desse grupo são funcionários. Esse tipo distingue-se do tipo 3 pela maior estabilidade no emprego, maiores salários e excesso de jornada de trabalho, e também goza de condições mais “favoráveis” em termos de capitalização material e simbólica, daí o adjetivo “qualificação”;
(5) posição de alta qualificação	Constituída por trabalhadores da administração pública ou empresários que pertençam a grupos ocupacionais condizentes com o seu nível de formação, em situação de sobreprego e de elevados níveis salariais tanto em relação ao universo em análise como à população geral no seu conjunto

Fonte: RAMOS, PARENTE E SANTOS (2014, p. 392-395).

Foram realizadas três análises de clusters. A primeira foi realizada para as variáveis referentes à Inserção profissional; a segunda para as variáveis referentes à Adaptabilidade; e por fim, foi realizada uma nova clusterização associando os critérios da inserção e da Adaptabilidade, gerando cinco grupos previamente determinados, no intuito de verificar a associação entre os mesmos (HAIR et al, 2009).

Ao final foi realizado o teste Qui-quadrado, para determinar se houve associação entre as variáveis de AC e de inserção profissional possuem associações diretas. Esse teste de hipóteses que se destina a encontrar um valor da dispersão para duas variáveis categóricas nominais e avaliar a associação existente entre variáveis qualitativas, não paramétrico (não depende de parâmetros populacionais - média e variância). Foi utilizado para verificar se a frequência com que um determinado acontecimento observado em uma amostra se desvia significativamente ou não da frequência com o que era esperado. Comparando a distribuição de diversos acontecimentos em diferentes amostras, a fim de avaliar se as proporções observadas destes eventos mostravam ou não diferenças significativas ou se as amostras diferiam significativamente quanto às proporções dos acontecimentos (BEIGUELMAN, 1996).

3.6 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Para esta tese foi considerado os aspectos éticos, segundo prevê a resolução 196/96 (BRASIL, 2020), no qual foram garantidos o anonimato e a preservação dos dados particulares dos participantes segundo a LGPD de 2018 (BRASIL, 2022). Utilizou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que foi incluso no próprio formulário de coleta de dados (apêndice A). Objetivando proteger a dignidade do ser humano, tanto do participante da pesquisa, quanto da pesquisadora. Explicando sobre a natureza da pesquisa, seus objetivos,

métodos, benefícios previstos, potenciais riscos e ou incômodo que a mesma poderia acarretar (BRASIL, 2020).

Sendo assim, os egressos foram convidados e informados previamente sobre os detalhes da pesquisa e da sua voluntariedade. Somente a partir da adesão, por meio da assinatura digital, do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que o questionário foi aplicado. De modo que, a não concordância com a pesquisa, o encaminhava para o encerramento da pesquisa.

4 DESCRIÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta a descrição, a análise e a discussão dos resultados do estudo realizado acerca dos egressos do curso de Direito. As descrições constituíram-se a partir das respostas por meio do instrumento de pesquisa (questionário, apêndice A), que serviu como base para toda a discussão e a análise. Este capítulo se divide em duas partes: a primeira tratará sobre o perfil sociodemográfico e ocupacional dos egressos do curso de Direito; e a segunda tratará do perfil de adaptabilidade de carreira.

4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E OCUPACIONAL DOS EGRESSOS DO CURSO DE DIREITO

As análises apresentadas nesta seção contextualizaram um panorama descritivo do perfil dos 402 egressos participantes da pesquisa. Essa etapa dividiu-se em quatro partes para melhor entendimento. A primeira abordará o processo de inserção profissional dos egressos; a segunda, as percepções sobre a contribuição do ensino superior; a terceira, a respeito do mercado de trabalho; e a última, sobre a situação durante a formação (abrangeram-se características relacionadas no bloco A/21 questões - apêndice A).

Quanto ao gênero dos participantes, 56,7% (228) são mulheres, 86,4% (197) são brancas, 12,7% (29) são pardas e 0,9% (2) é preta. Com relação aos homens, participaram 43,3% (174), sendo eles 82,18% (143) brancos, 16,09% (28) pardos, e 1,73% (3) é preto. Resumindo os dados sobre a cor da amostragem, predominou a branca (84,6% - 340 pessoas), pode-se associar também a questões da formação étnica da região Sul (cultura europeia), onde houve maior participação; parda 14,2% (57) e preta 1,2% (5). Possivelmente, o número de pessoas de cor tenha ocorrido pelas cotas e as políticas afirmativas. Pode-se perceber a questão

histórica do curso de Direito, que, no passado, era eletizado e predominantemente de classes médias altas, brancos e na maioria homens. Com o passar do tempo, popularizou-se com o crescimento das IES e dos cursos, bem como com a entrada da mulher no mercado de trabalho, a qual antes mantinha apenas atividades privadas ou domésticas (SOUZA, 2018). O direito tem sido a profissão muito procurada por mulheres, notou-se que essas e os homens, em termos de quantidade, aproximam-se muito nessa profissão. Todavia, não há dados precisos, pois a OAB, por ser o órgão regulador, é o único com informações sobre os advogados regularizados. Assim, quando não regularizados, há uma lacuna sobre o paradeiro desses profissionais quanto a sua carreira e à atuação profissional (OAB, 2022).

As faixas etárias predominantes foram de 23 a 27 anos (35,8% - 144 pessoas) e de 28 a 32 anos (32,8% - 132 pessoas), totalizando 276 nesse intervalo. De 18 a 22 anos, obteve-se 1,7% (7); de 33 a 37 anos 16,7% (67); acima de 37 até 40 anos, 12,9% (52). Segundo a teoria *Life-Span / Life-Space*, a amostragem no quesito faixa etária se enquadra no que se refere aos estágios de desenvolvimento vocacional: no final da fase de *exploração* e em plena fase do *estabelecimento*, espera-se do indivíduo um certo grau de maturidade com relação ao desenvolvimento pessoal e profissional, ou seja, já traçou alguns objetivos de vida e já estaria colocando em prática, como estar formado, ter trabalho, ser independente financeiramente da família.

Dentre todos os participantes, apenas 1 pessoa não é nascida no Brasil, sendo as demais todas brasileiras. Quanto ao estado origem, 75,4% (303) são do sul; 14,4% (58) são do sudeste; 4,5% (18) são do norte; 3% (12) são do nordeste e 2,7% (11) são do centroeste. A concentração da amostra predomina no sul (fato que se explica em função da proximidade com a região da pesquisadora e o método usado snowball), e caso observado o recorte por gênero no sul, percebeu-se o número de 69,7% mulheres e de 30,3% de homens. Notou-se que a maioria dos egressos são oriundos de IES privadas, pois, igualmente, estavam mais distantes das IES públicas, segundo as regiões de origem, na ocasião da graduação. A maioria estudou em universidades 86,8% (349); 8,2% (33) em faculdades; 4,7% em Centro Universitário; e somente 0,2% (1) em Instituto Federal/CEFET. Por mais que a expansão territorial das IES tenham ocorrido, percebe-se, ainda, a concentração em cidades maiores e mais centralizadas, fator que demandaria poder aquisitivo maior da família de origem para custear os estudos dos filhos fora de casa, além de que a concorrência em IES pública é alto, um dos motivos pelos quais muitos optam pelas IES privadas, nas quais a concorrência se mostra menor. Do contrário, além decisão do aluno, esse precisaria ter tido acesso ao ensino básico de maior qualidade e, dependendo da IES, ter investido em cursos preparatórios. As formas de ingressos mais relevantes desse grupo

foi via vestibular (80,1% - 322); por uso da nota do Enem, 15,6% (63); a presença dos Diplomados foi de 2,2% (9); e Transferência Interna, com 1,2% (5), o que não parece ser característico desses egressos.

A grande maioria (85,1% - 342) não participou de nenhuma modalidade de política governamental para o ingresso no ensino superior. Outros 7,7% (31) ingressaram pelo PROUNI, 6,2% utilizaram o FIES, 91,5% (368) da amostra não participou de ações afirmativas para o ingresso no ensino superior (cota étnico-racial, econômica etc.), apenas 8,5% (34), dentre esses, a cota econômica e a étnico racial foram as mais citadas. Considerando-se que a grande maioria esteve ocupada durante o curso é um fator congruente pelo fato de a maioria possuir renda, recursos. A pesquisa demonstra que a grande parte precisou ingressar no mercado de trabalho após o ensino médio (em instituição pública) para poder arcar com as despesas do curso superior, uma vez que a família não teria condições de fazê-lo, o que aponta para situações de contexto socioeconômico, não necessariamente de falta de empenho por parte do jovem, mesmo com possibilidade de conseguir bolsa de estudo.

Notam, também, limitações no campo da escolha dos cursos, pois os serviços de orientação vocacional para carreira geralmente são pagos, pois poucas escolas de ensino médio oferecem-na pensando na exploração pelo jovem da futura carreira e mercado de trabalho a fim de poder construir bases de adequação ao seu chamado segundo a teoria desenvolvimentista. O jovem vai então se enquadrar conforme suas possibilidades econômicas e de sua fronteiras geográficas, sendo uma das muitas barreiras que enfrentará na busca por acensão profissional. Mesmo a condição de bolsista, na atual conjuntura, não se faz suficiente para manter uma estrutura de estudo fora da sua cidade de origem. Dessa forma, abandona o chamado vocacional pelo que é viável e oferecido nas IES mais próximas.

De maneira geral, as escolhas têm se direcionado muitas vezes a cursos de menor custo, menor tempo, como é o caso do tecnólogos em EaD, que não necessitam de deslocamento. Vale lembrar que a mensalidade do curso de Direito não está entre os mais baratos e pode variar de acordo com o peso da tradição da IES no mercado de trabalho, como é o caso das universidades privadas Fundação Getúlio Vargas (FGV/SP; FGV/RJ), Pontifícia Universidade Católica (PUC/SP; PUC/RJ) e a Universidade do Vale dos Sinos (UNISINO/RS). Destaca-se aqui também que entre as IES consideradas as melhores estão as públicas localizadas nas capitais.

Do total de egressos, 70,4% (283) possuem registro na OAB contra 29,6% (119) que não possuem. Dentre os que possuem OAB, 56,2% (159) são mulheres, e 43,8% (124) são homens. Dentre os motivos mais relevantes dos que não possuem registro na OAB são: estarem em fase do término de curso, ou seja, 9,5%; não fizeram a prova da ordem com 5,5%, estão

encaminhando o registro com 3,5%; exercem cargo público incompatível com o exercício da advocacia, isto é, 2,7%; e não passaram na prova da ordem com 2,7%. Infere-se que o fato de não possuir o registro na OAB possa ser um fator de desqualificação do profissional e da profissão, ou mesmo excludente dessa categoria, criando uma crença negativa, podendo levar à desistência dessa carreira.

Pereira (2019) salienta que os órgãos reguladores exercem um papel de fechamento ocupacional, ou social em que se confere certo grau de credibilidade ou de qualidade ao serviço, bem como barreiras ao acesso dos trabalhos socialmente desvalorizados, ou seja, daqueles não credenciados. Contudo, restringem a atuação profissional podendo excluir temporariamente certos profissionais, acirrando a competição inter e intraprofissionais no campo das ocupações, trazendo necessidades de novas estratégias ou de especialidades segregando cada vez mais o campo, em que muitos optam por concursos públicos em nível de ensino médio para sobrevivência. Esse movimento tem apontado para a precariedade do trabalho no setor privado, porquanto muitos passam a se dedicar integralmente ou em parte do seu tempo estudando para concursos até passar. Dessa forma, traçando uma carreira de “concurseiro”²⁴,

Com relação ao tempo de formados até a coleta de dados, finalizou-se no segundo semestre de 2021. Obteve-se com 7 anos de formados 9,2% (37), com 6 anos 16% (64), com 5 anos 9,5% (38), 4 anos 8,4% (34), com 3 anos 8,2% (33). Cerca de 19,9% (80), maioria dos participantes da pesquisa, formaram-se no ano de 2020 – tinham até 1 ano de formados; com até 6 meses (18), foram 4,5%; outros 10,3% (42) dos participantes estavam nas fases finais do curso. Neste estudo, obteve-se 89,7% de egressos formados no momento da coleta de dados, ou melhor, os egressos há mais tempo formados. Com isso, infere-se estarem há mais tempo no mercado de trabalho: entre 5 a 7 anos (35,1%).

4.1.1 Processo de inserção profissional dos egressos do curso de Direito

Dentre os egressos, 91,3% (367) têm alguma renda (estágio, emprego formal, trabalho voluntário, trabalho informal remunerado, autônomo, ou bolsa de iniciação científica), contra apenas 8,7% (35), que não estavam trabalhando na ocasião da pesquisa. A maior concentração de renda dos egressos foi de 1 até 5 salários, ou seja, 66,4% (267) conforme demonstrado na tabela 1.

²⁴ São pessoas que se dedicam, em período integral ou não, à preparação para concursos públicos (PEREIRA, 2019).

Tabela 1 - Faixa de salário bruto individual por gênero

Gênero	Faixa de salário bruto individual					Total
	no máximo 1 salário mínimo (R\$1212,00)	mais que 1 e no máximo 3 salários mínimos	mais que 3 e no máximo 5 salário mínimos	mais que 5 e no máximo 7 salários mínimos	mais que 7 salários mínimos	
Feminino	16,7% (38)	36,8% (84)	31,6% (72)	5,7% (13)	9,2% (21)	228
Masculino	11,5% (20)	33,9% (59)	29,9% (52)	13,2% (23)	13,2% (20)	174
Total	14,4% (58)	35,6% (143)	30,8% (124)	9% (36)	10,2% (41)	402

Fonte: dados da pesquisa (2022).

Estratificando, 35,6% (143) têm renda entre 1 e, no máximo, 3 salários-mínimos, e 30,8% (124) estão entre 3 e, no máximo, 5 salários-mínimos. Em seguida, há 14,4% (58), que recebem até 1 salário-mínimo. Com mais de 7 salários-mínimos, há 10,2% (41); e com mais de 5 e, no máximo, 7 salários-mínimos existem 9% (36). Com relação à faixa salarial em função do gênero (Tabela 1), aponta-se a desvalorização das mulheres que se concentram nas faixas salariais mais baixas, com pouca participação nos níveis acima de 5 salários-mínimos, o que vai de encontro com os dados nacionais do mercado de trabalho e de desemprego feminino (55,5%) segundo a Pnad contínua (IBGE, 2022).

Quanto ao porte da organização à concentração, mostrou-se, nas microempresas²⁵, 31,1% (125); logo em seguida, nas Pequenas²⁶ empresas, 22,9% (92); nas Médias²⁷, 16,9% (68); e nas Grandes²⁸ 12,2% (49). A concentração em micro e pequenas empresas se dá em função dos escritórios de advocacia, ou correspondentes jurídicos, tipos de organizações prestadoras de serviços mais voltados à área do Direito. Isso se evidenciou verdadeiro nesse grupo, pois 91,3% (367) estavam no trabalhando em áreas identificadas como de prestação de serviços; 6% (24) na indústria e 2,7% (11) no comércio. Quanto ao tipo de organização, destacou-se o setor privado com 70,4% (283) dos participantes, por ser o que mais emprega, apontando crescimento para no último trimestre de 2022 (IBGE, 2022); no setor público, obteve-se 12,4% (50), que representa o terceiro lugar com relação a empregos; os autônomos, ou melhor, ramos agrícola, ONGs não se mostraram relevantes categorias de emprego para os egressos do curso de Direito.

Quanto ao tempo semanal de trabalho, tempo integral (40 horas semanais ou mais), chegou-se ao número de 70,9% (285), considerando-se que a maioria trabalha em tempo

²⁵ Microempresas possuem até 19 funcionários;

²⁶ Empresas que possuem de 20 a 99 funcionários;

²⁷ Empresas que possuem 100 a 500 funcionários;

²⁸ Empresas que possuem mais de 500 funcionários.

integral, com registro em carteira assinada. Tais dados corroboram, também, os dados nacionais em relação ao trabalho formal, sobressaindo-se aos demais. Em tempo parcial (menos de 40h semanais), por escolha própria ou por determinação da organização, estabeleceu-se o dado numérico de 20,2% (40); já o bolsista com 20 horas semanais forma 0,5% (2), isto é, a minoria.

Na distribuição de renda por faixa etária (tabela 2), notou-se que, conforme a idade aumentou, o salário seguiu a mesma direção. Na amostra, percebeu-se que logo ao entrarem para o curso superior, os jovens geralmente estão sem renda ou na faixa do salário mínimo. A média de idade ficou em torno de 30 anos com renda um pouco mais de 4.500,00, ou seja, 3,7 salários mínimos vigentes no país (1.212,00). A faixa máxima salarial encontrada foi de 32.000,00 nos profissionais de 40 anos, que percebem em torno de 26 salários mínimos, representando a minoria dos egressos. Entende-se que, em aspectos gerais, a carreira desses profissionais ainda se encontra acima da média geral dos trabalhadores na indústria (sendo esse setor o que mais emprega) os quais percebem em média 2,2 salários mínimos, e mesmo da média brasileira, que ficou em 2,3 salários.

4.1.2 Situação dos egressos durante o ensino superior

A partir dos dados coletados na pesquisa, constatou-se que, no ingresso do curso, 24,10% já estavam trabalhando com carteira assinada, 14,90% em estágios não remunerados, 13,90% em estágios remunerados, 0,70% já eram funcionários públicos, 3,50% voluntários, e 1,90% trabalhando por conta própria.

Na metade do curso (4^a/5^a fase), 23,10% estavam em estágios não remunerados, 35,60% em estágios remunerados, 9,20% trabalhando com carteira assinada, 2,20% por conta própria, 1,70% como funcionários públicos, 1,0% em cargos comissionados, 3,20% funcionário de empresa privada sem carteira assinada e 7,50% voluntário.

Na ocasião da formatura, 1,70% em estágios não remunerados, 12,20% em estágios remunerados, 3,20% entraram como funcionários públicos, 17,20% funcionário de empresa privada com carteira assinada, 4,20% sem carteira assinada, 12,70% voluntário, 12,20% trabalhando por conta própria.

Após dois anos de formados, 12,40% já atuavam como funcionários de empresa privada com carteira assinada, 4% sem carteira assinada, 3% concursados, 15,4% por conta própria e voluntários 1,70%.

Após cinco anos de formados, 6% atuavam enquanto funcionários de empresa privada

com carteira assinada, 1,70% sem carteira assinada, e 12,7% por conta própria. Estudantes em nível de Mestrado e/ou de Doutorado chegam ao percentual de 3,20%.

Dessa forma, notou-se que a maioria dos egressos já estava trabalhando ou estagiando na ocasião da entrada para o ensino superior. Na movimentação percebida em cada momento do ensino superior, ficou claro que estágios, voluntariado e carteira assinada diminuiram após a formatura. Em contrapartida, os demais vínculos aumentaram, principalmente por conta própria, entendendo-se que, à medida que o tempo de formado se estende, os profissionais vão se colocando em novas posições de acordo com os objetivos planejados para a carreira.

Contudo, é notável que a situação da maioria dos egressos vai de encontro com pesquisas recentes como de Souza (2018), as quais retratam a precaridade das relações de trabalho, bem como a influência do contexto na manutenção da condição da família de origem e a situação de desigualdade social dos brasileiros. Pereira (2019a) salienta que o Brasil tem alto índice de desemprego entre os diplomados, o que leva à discussão do valor simbólico (prestígio) do diploma nos diferentes tipos de IES, principalmente entre públicas e privadas, assim como a condição do aluno estudante (classes médias tradicionais) e do aluno trabalhador (classes populares). Nesse contexto, entende-se que trajetórias de carreiras semelhantes, baseadas apenas no indivíduo, não significam inserção profissional, ou inserção profissional qualificante. Assim, há que se olhar todo o materialismo simbólico que o permeia.

4.1.3 Percepções sobre as contribuições do ensino superior para a inserção no mercado de trabalho e sobre as organizações

Nesta seção, apresentam-se as percepções dos egressos com relação à contribuição do ensino superior para a sua inserção no mercado de trabalho e, conseqüentemente, sobre as organizações as quais os ocupados se inserem. Para a coleta das percepções sobre a contribuição do ensino superior, aplicaram-se 13 perguntas baseadas no constructo da abordagem sociológica (apresentadas no Quadro 14) sintetizadas na Tabela 2.

A partir dos dados, compreendeu-se que 60,2% dos egressos percebem que o status da instituição foi importante para a sua inserção no mercado de trabalho; por outro lado, 30,6% têm dúvidas se realmente esse quesito teve importância. Apenas 8,7% acreditam que tal fator não importa. Vale destacar, ainda, que 86,90% relatam terem de buscar cursos fora da IES para complementar a formação para o mercado de trabalho, mas 81,4% perceberam ações da IES para auxiliar na inserção profissional. Igualmente, 85,4% acreditam que o bacharelado tem maior aceitação frente a outras modalidades de curso. Outros 33,1% concordam que passaram

a frequentar lugares aos quais antes não tinham acesso; 7,1% não mudaram sua rotina; 24,4% dizem tem feito rede de amizades por conta do ensino superior; 27,2% dizem que o ensino superior foi insuficiente para o ingresso no mercado de trabalho; 68,7% não têm certeza sobre a sua contribuição; 54,6% acreditam que sem o ensino superior não teriam a oportunidade que tiveram ou estão tendo; 42,3% não têm certeza sobre esse fato.

Percebe-se que, de forma geral, as vagas oferecidas para graduados são para tarefas inferiores a sua qualificação conforme o pensamento de 10,4%; 10% não concordam e 79,4% não têm certeza. Observa-se que a remuneração para bacharéis no mercado de trabalho é inferior ao seu nível educacional, 51,8% concordam, 2,7% discordam e 45,3% não têm certeza, com relação a esse quesito. Quanto à remuneração paga a bacharéis no mercado de trabalho, o valor é superior a outros níveis educacionais. Em relação a esse ponto, percebe-se que 77,7% não sabem, 15,9% não concordam, e apenas 6,2% concordam.

Ainda há algumas dúvidas dos egressos sobre as contribuições do ensino superior no tocante a sua inserção no mercado de trabalho devido à porcentagem de respostas no ponto neutro do questionário. Tal aspecto pode indicar um desconhecimento do ponto questionado, como o impacto, a abrangência do assunto. Na tabela 2, questão 8, a partir da qual se obteve maior número de respostas (79,4%) na opção “não concordo nem discordo”, aborda-se sobre o desequilíbrio entre o cargo e as exigências para assumi-lo, ou seja, vagas supervalorizadas.

Tabela 2 - Contribuições do ensino superior para a sua inserção no mercado de trabalho

ITENS	% DISCORDO TOTALMENTE	% DISCORDO	% NÃO DISCORDO NEM CONCORDO	% CONCORDO	% CONCORDO TOTALMENTE	% Não se Aplica
1. Percebo que o status da instituição que realizei o ensino superior foi (é) importante para a minha inserção no mercado de trabalho.	5,0%	3,7%	30,6%	56,7%	3,5%	0,5%
2. Tive que buscar cursos fora da minha instituição de ensino para complementar minha formação para o mercado de trabalho.	2,2%	1,5%	4,2%	86,9%	5,0%	0,2%
3. Em processos seletivos percebi que os cursos de bacharelado são preferidos aos demais níveis (técnico, especialização etc.)	2,0%	2,7%	6,2%	85,4%	2,7%	1,0%
4. Estar no ensino superior fez que eu começasse a frequentar lugares que antes não frequentava.	1,5%	5,7%	59,0%	27,6%	5,5%	0,7%
5. No ensino superior construí uma rede de relacionamentos que possivelmente não teria antes de entrar nesse nível de ensino.	1,0%	2,5%	70,9%	21,7%	2,7%	1,2%
6. O preparo para inserção profissional oferecido pela instituição é insuficiente.	0,7%	2,2%	68,7%	24,2%	3,0%	1,2%

(continua)

(conclusão)

7. O ensino superior permitiu que eu conseguisse trabalhos que dificilmente conseguiria sem esse nível de ensino	1,2%	1,7%	42,3%	49,8%	4,8%	0,2%
8. Percebo que de forma geral as vagas que são oferecidas para graduados são para tarefas inferiores a sua qualificação.	1,2%	8,8%	79,4%	8,2%	2,2%	0,2%
9. Percebo que a remuneração paga para graduados é inferior ao nível de qualificação que possuem.	0,2%	2,5%	45,3%	49,3%	2,5%	0,2%
10. Percebo que a remuneração para bacharéis no mercado de trabalho é superior a paga para outros níveis educacionais.	4,0%	11,9%	77,7%	5,2%	1,0%	0,2%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Quanto às afirmações sobre a organização e a inserção do mercado de trabalho, 12,5% (50) afirmam ocupar uma vaga/cargo inferior ao seu nível de qualificação. Para essa análise, consideraram-se apenas os respondentes que concordaram com a afirmação nos pontos “concordo e concordo totalmente”. Dentre as pessoas que consideraram as suas posições, no momento da pesquisa, inferiores ao seu nível de qualificação, buscou-se identificar quais cargos os participantes ocupavam na época (tabela 3). A categoria dessa profissão apresenta peculiaridades, pois é regulado por um órgão de classe que dita as regras, sendo o campo influenciado diretamente no exercício da profissão e nas formas de obter renda por meio dele. Desse modo, muitos formados enquanto não estão “aptos” ao exercício da profissão precisam se “empregar” formal ou informalmente. As áreas administrativas, geralmente, são as mais presentes, usadas, muitas vezes como meio de subexistência à permanência como estudante.

Tabela 3 - Cargo ocupado x vaga inferior ao nível de qualificação

Qual o seu cargo e sua função?	ocupo uma vaga de emprego inferior ao meu nível de qualificação		
	concordo	concordo totalmente	total
Administração/ Analista administrativo / Assistente administrativo/ Auxiliar de escritório	6	4	10
Advogada	5	4	9
Analista de dados	0	1	1
Analista de projetos	1	0	1
Analista de RH	2	0	2
Analista de Sinistro	1	0	1
Analista jurídico/ Assessor jurídico/ Assistente jurídico/ Corresponde jurídico	4	1	5

(continua)

(conclusão)

Analista técnico	2	0	2
Assessora	0	1	1
Assistente de perito	0	1	1
Atendente	1	0	1
Auditor fiscal do trabalho	0	1	1
Bancário	1	0	1
Diretor de repartição pública	0	1	1
Educador Social	1	0	1
Estagiário	2	0	2
Saúde	0	1	1
Supervisor	0	1	1
Técnica de higienização	0	1	1
Técnico do Seguro Social	1	0	1
Técnico em informática	1	0	1
Não apontaram o cargo ocupado	4	1	5
Total	32	18	50

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

De forma geral, notaram-se percepções de contribuições dos egressos quanto ao ensino superior, que, de certa forma, facilitaram na inserção no mercado de trabalho. No entanto, amostra apresentou dúvidas quanto à qualidade da inserção, ou seja, ficou no ponto neutro das respostas. Ao se refletir, realmente, sobre o fato de a graduação valorizar ou não profissionalmente, ou apenas facilitar a sua colocação, evidencia-se que a maioria não tem certeza sobre esse ponto. Destacou-se, igualmente, o ponto neutro sobre a qualidade da colocação, as questões salariais e a pouca mudança no status quo dos egressos.

A partir das análises das questões quanto às percepções em relação à incidência de desemprego após formação e a situação sobre capacitação profissional, aponta-se a desocupação, ou melhor, 35,1% dos dados válidos permaneceram zero dias ou menos de um mês sem trabalho. A maior incidência de desemprego foi na faixa de 1 a 5 meses (20,4%).

Considerando-se os dados, percebeu-se que a 42,7% buscaram mais formação profissional, indo em busca de algum tipo de especialização ou MBA. Em relação a 34 (12,2%), esses somente frequentaram capacitações oferecidas empresa, provavelmente ligadas ao cargo executado no momento da pesquisa. E outros 5,4% ingressaram em alguma pós-graduação, ou 2,2% ingressaram em outro curso superior. Segue resumo da capacitação após formação na tabela 4.

Tabela 4 – Situação com relação a capacitação após formado

	Frequencia	%
Iniciou uma pós-graduação (especialização/MBA).	119	42,7
Fez somente cursos de capacitação oferecidos pela organização.	34	12,2
Iniciou uma pós-graduação (mestrado/ doutorado).	15	5,4
Iniciou outro curso superior.	6	2,2
Não precisou mais estudar.	5	1,8
Total	279	100,0

Fonte: dados da pesquisa (2022).

No momento da pesquisa, somente 1,8% não buscou aperfeiçoamento. Percebeu-se que 50,3% dos participantes novamente buscaram nas instituições de ensino algum tipo de desenvolvimento ou de complementação de carreira, pois os dados apontados no item 4.1.3 deixaram uma incerteza em relação à formação básica da graduação.

Quando questionado sobre a estrutura, ou o plano de desenvolvimento das organizações referente à capacitação e ao desenvolvimento profissional, 32,3% (130) relatam que a organização NÃO possuía nenhum plano de qualificação profissional, isto é, apenas 12,7% (51) disseram que SIM, possuía cursos organizados pela própria instituição; 12,4% (50) disseram que SIM, contratava empresas para dar cursos na própria instituição; 9,2% (37) afirmaram que SIM, a organização pagava uma porcentagem (ou 100%) de cursos aos funcionários fariam fora da instituição desde que ligados ao trabalho; 2,7% (11) declararam que SIM, a organização pagava uma porcentagem (ou 100%) de cursos fora da instituição mesmo não ligados ao trabalho; 2,2% (9) relataram que a instituição NÃO possuía plano, mas organizava cursos internamente ou pagava porcentagem para cursos ligados ao trabalho.

4.1.4 Situação profissional dos egressos quanto ao tipo de inserção

Para essa etapa, analisaram-se os dados por meio descritivo e de clusters para o posterior enquadramento na tipologia de inserção profissional portuguesa. Na primeira etapa, analisaram-se os dados a partir de 5 clusters. A clusterização foi realizada com base nos valores dos salários individuais (P29A), e as variáveis consideradas para essa classificação foram os indicadores: vínculo empregatício (trabalhando ou não – P25), renda bruta mensal (P29A), tempo de trabalho (horas - P33), situação na profissão (com carteira assinada ou sem/ cnpj ou contrato – P30), e Registro na OAB (P7B). Dentre as 402 pessoas, 13 não foram alocados em nenhum cluster (considerados missings, pois não responderam à pergunta “tempo semanal de trabalho”). Após, os 389 indivíduos foram alocados em seus devidos clusters a partir da distribuição dos dados, conforme os critérios já estabelecidos, calculados separadamente, resumidos e dispostos na tabela 5. A partir dessa distribuição nos cinco clusters, podem-se caracterizar os tipos de inserção profissional dos egressos. No primeiro momento, realizou-se uma caracterização geral, fazendo um ranqueamento dos dados para posteriormente classificar quanto à tipologia conforme os critérios definidos na metodologia da pesquisa.

Tabela 5 – Frequências Gerais dos Clusters da Inserção profissional

CLUSTER 1	P7B. Você é registrado no Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)?	P25. Está trabalhando atualmente (estágio, emprego formal, trabalho voluntário, trabalho informal remunerado, autônomo, bolsa de iniciação científica)?	P29A. Qual sua renda bruta mensal (total de rendimentos individuais)?	P30. O seu contrato de trabalho é por tempo:	P33. Quanto ao seu tempo semanal de trabalho:
CLUSTER 1 (n=15)	0,60	1,00	16.213,34	4,33	1,93
CLUSTER 2 (n=175)	0,55	0,88	1.835,10	3,77	2,36
CLUSTER 3 (n=38)	0,76	0,92	9.368,42	3,76	1,18
CLUSTER 4 (n=3)	1,00	1,00	30.000,00	2,00	1,00
CLUSTER 5 (n=158)	0,87	0,99	4.938,80	3,18	1,44

Fonte: dados da pesquisa (2022).

Na caracterização geral, os clusters ficaram assim aglomerados (tabela 6): o primeiro com 15 participantes – segundo menor grupo, em que 60% possuem OAB – quarta posição; 100% com vínculo empregatício – primeira posição; com renda mensal de 16 mil reais – segunda posição; o segundo cluster teve o maior número de pessoas, ficando 175; 55,4% de registros na OAB – menor número; 88% com algum vínculo empregatício – menor incidência; e uma renda em torno de 1.800 mil reais – menor encontrada; o terceiro cluster teve 38 pessoas – segunda posição neste quesito; 76,3% dos registros OAB – segunda posição; 92,1% de vínculos empregatícios (terceira posição) e renda em torno de 9 mil reais (terceira posição). No quarto cluster ficou o menor número de pessoas, isto é, apenas 3; 66,7% dos registros OAB – terceira posição; 100% de vínculo empregatício e renda em torno de 30 mil reais (nos dois casos 1 posição). O quinto e o último cluster, com o segundo maior número de pessoas, ou melhor, 158, mostrou o percentual de 87,3% dos registros OAB e de 98,7% dos vínculos empregatícios (segunda posição) com renda em torno de 5 mil reais (quarto lugar).

Tabela 6 – Caracterização geral dos clusters da Inserção profissional

CRITÉRIOS	CLUSTERS				
	1	2	3	4	5
Participantes	15	175	38	3	158
Registro OAB	60%	55,4%	76,3%	66,7%	87,3%
Vínculo empregatício	100%	88%	92,1%	100%	98,7%
Renda bruta mensal	16.213,34	1.835,10	9.368,42	30.000,00	4.938,80
Situação na profissão					
DETERMINADO (que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o trabalhador e o empregador)	0,0%	6,3%	7,9%	0,0%	1,9%
INDETERMINADO (há data de início, mas não consta a de término)	53,3%	63,4%	65,8%	100%	81,0%
AUTONOMO/ Profissional Liberal	6,7%	4,0%	0,0%	0,0%	0,0%
SEM CONTRATO	-	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%
SERVIDOR público/ concursado	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Não se aplica	20,0%	24,0%	26,3%	0,0%	17,1%

(continua)

(conclusão)

Tempo semanal de trabalho	40 horas semanais ou mais	53,3%	64,6%	89,5%	100%	77,2%
	menos de 40h semanais	46,7%	10,9%	2,6%	0,0%	13,3%
	menos de 40h semanais) por determinação da organização.	0,0%	11,4%	7,9%	0,0%	7,0%
	tempo parcial (20h semanais) - bolsista	0,0%	12,6%	0,0%	0,0%	0,0
	Não se aplica	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%

Fonte: dados da pesquisa (2022)

Com relação ao vínculo empregatício, notou-se que a grande maioria se enquadra nesse perfil e com contratos por prazo indeterminado. Isso caracteriza, de certa forma, uma inserção mais qualificada, bem como o tempo de trabalho sugerindo a ocupação total das horas do trabalhador. Os níveis de AC apontam para um equilíbrio entre os clusters, assim como demonstram que quase a totalidade desenvolveram de bem a extremamente bem essa habilidade. A renda foi o quesito que apontou maior disparidade e distância entre a menor e a maior encontrada (2 mil para 30 mil), indicando possíveis subempregos, haja vista o cargo exercido poder se mostrar aquém das qualificações dos participantes, ou a desvalorização dos diplomas, supervalorização dos cargos, ou até a mesmo a dificuldade de encontrar empregos na área de formação dos egressos. “As perspectivas para os mercados de trabalho globais pioraram nos últimos meses e, nas tendências atuais, as vagas de emprego diminuirão e o crescimento global do emprego se deteriorará significativamente no último trimestre de 2022” e “[...] constata que o agravamento das condições do mercado de trabalho está afetando tanto a criação de emprego como a qualidade dos empregos” (OIT, 2022).

No oitavo objetivo do tópico, isto é, “Trabalho decente e crescimento econômico”, figura o item promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, emprego e trabalho decente para todos. A OIT (2022) aponta alguns fatos sobre o Brasil: “[...] o crescimento do emprego desde 2008 foi em média de apenas 0,1% ao ano, em comparação com 0,9% entre 2000 e 2007”; “Mais de 60% de todos os trabalhadores não têm qualquer tipo de contrato de trabalho”; “Menos de 45% dos trabalhadores assalariados e assalariados estão empregados em tempo integral e permanente, e mesmo essa parcela está diminuindo”; e que “[...] 600 milhões de novos empregos precisam ser criados até 2030, apenas para acompanhar o crescimento da população em idade ativa”.

Categorizados os dados, por meio dos clusters, alocaram-se novamente os dados na Tabela 7, incluindo-se as cinco situações. Para melhor compreensão, análise e enquadramento dos dados na tipologia da inserção profissional, revisitaram-se os parâmetros estabelecidos previamente na metodologia para a descrição do enquadramento, o qual será posteriormente

analisado junto aos níveis de AC.

Tabela 7 – Enquadramento dos clusters na tipologia da inserção profissional

TIPOLOGIA DA INSERÇÃO PROFISSIONAL PORTUGUESA						
CRITÉRIOS		Situação 1	Situação 2	Situação 3	Situação 4	Situação 5
		MUITO PRECÁRIA	PRECÁRIA	ESTÁVEL	QUALIFICAÇÃO ESTÁVEL	ALTA QUALIFICAÇÃO
		CLUSTER 2	CLUSTER 5	CLUSTER 3	CLUSTER 1	CLUSTER 4
Participantes		175	158	38	15	3
Registro OAB		55,4%	87,3%	76,3%	60%	66,7%
Vínculo empregatício		88%	98,7%	92,1%	100%	100%
Renda bruta mensal		1.835,10	4.938,80	9.368,42	16.213,34	30.000,00
Tipo de Vínculo empregatício	DETERMINADO (que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o trabalhador e o empregador)	6,3%	1,9%	7,9%	0,0%	0,0%
	INDETERMINADO (há data de início, mas não consta a de término)	63,4%	81,0%	65,8%	53,3%	100%
	AUTONOMO/ Profissional Liberal	4,0%	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%
	SEM CONTRATO	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	SERVIDOR público/ concursado	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%
	Não se aplica	24,0%	17,1%	26,3%	20,0%	0,0%
Tempo semanal de trabalho	Tempo Integral (40 horas semanais ou mais)	64,6%	77,2%	89,5%	53,3%	100%
	Tempo Parcial (menos de 40h semanais)	10,9%	13,3%	2,6%	46,7%	0,0%
	Tempo Parcial (menos de 40h semanais) por determinação da organização.	11,4%	7,0%	7,9%	0,0%	0,0%
	Tempo Parcial (20h semanais) bolsista	12,6%	0,0	0,0%	0,0%	0,0%
	Não se aplica	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%

Fonte: dados da pesquisa (2022).

Assim sendo, obteve-se o seguinte cenário no campo da inserção dos egressos do curso de Direito segundo a tipologia da inserção profissional portuguesa:

a) situação 1 - MUITO PRECÁRIA - constatou-se que a maior concentração da amostra encontra-se em situação muito precária (cluster 2), ou seja: relações de trabalho fragilizadas; nem todos possuem vínculos contratuais (-12%); posição profissional fora da área de formação; salários abaixo da média nacional (R\$ 2600,00 segundo a Pnad do terceiro trimestre de 2022). Esse grupo compõe-se por 175 pessoas, as quais possuem renda de até 2 mil reais, possuem vínculo empregatício 88,0%. Nesse grupo, ainda, estão presentes 12,6% de bolsistas. A maioria (64,6%) trabalha 40 horas semanais ou mais. Notou-se uma maior incidência de carga laboral de tempo parcial nesse grupo (22,3%), trazendo questões sobre a possível desvalorização do cargo, posição hierárquica no campo ocupacional. Tal grupo apresenta menor quantidade de registros na OAB (55,4%), fator que poderá ter grande influência na valorização do profissional, uma vez que o órgão regulador é condicionante para determinadas posições, ou seja, implica diretamente no uso das prerrogativas da carreira de advogado.

b) situação 2 – PRECÁRIA – a segunda maior representação da amostra (cluster 5 -

158 pessoas), em que se percebeu um aumento do vínculo empregatício (98,7%), aumento da renda em torno de 5 mil reais (acima da média brasileira), aumento do trabalho em tempo integral, ou seja, 77,2% trabalham 40 horas semanais ou mais. Possuem contrato por tempo indeterminado 81,0%. Aumento dos que possuem registro na OAB (87,3%).

c) situação 3 – ESTÁVEL – analisando-se o cluster 3, encontraram-se 38 pessoas com renda em torno de 10 mil, 76,3% possuem registro na OAB, 92,1% possuem vínculo empregatício, 89,5% trabalham 40 horas semanais ou mais.

d) situação 4 – QUALIFICAÇÃO ESTÁVEL – no cluster 1, encontraram-se 15 pessoas com renda em torno de 16 mil, 100% com vínculo empregatício, 60% estão registrados na OAB. Há uma presença de 20% de funcionários públicos e 6,7% autônomos ou profissionais liberais. Entre os grupos, esse teve o menor índice de trabalhadores com tempo integral (40 horas ou mais), ou melhor, 53,3%, sendo a maior incidência de trabalho em tempo parcial (menos de 40 horas semanais): 46,7%.

e) situação 5 – ALTA QUALIFICAÇÃO – encontraram-se três pessoas (cluster 4), com renda em torno de 30 mil reais. Esse grupo tem 100% vínculo empregatício e trabalha 100% em tempo integral. Apenas 66,7% possuem registro na OAB.

Desse mundo, caracterizaram-se os cinco grupos formados para classificar as situações profissionais dos egressos do curso de Direito. Na primeira análise (tabela 6), apresentou-se como cada grupo se formou após o agrupamento de cluster, e, posteriormente, deu-se a análise (tabela 7), baseando-se nos critérios da tipologia de inserção portuguesa para enquadramento na situações, visando a compreender os processos da inserção dos grupos e de suas afinidades.

4.2 PERFIL DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DO EGRESSO DO CURSO DE DIREITO

Para análise e apresentação dos dados, mostrou-se necessário dividir em dois momentos: no primeiro, as análises descritivas gerais foram feitas por dimensão conforme a estrutura da Escala de adaptabilidade de carreira - EAC (SAVICKAS; PORFELI, 2012). No segundo, analisou-se por clusters para a compreender as características dos grupos e os níveis de adaptação do egresso a partir de uma combinação de variáveis.

4.2.1 Análise descritiva geral por dimensão do perfil de adaptação do egresso

Compilaram-se, nessa etapa, as quatro dimensões previstas na escala EAC (preocupação, controle, curiosidade e confiança). A seguir, apontam-se os resultados da

amostra.

a) Preocupação: essa dimensão é composta por 6 questões conforme resultados obtidos e apresentados na tabela 8.

Tabela 8 – Dimensão Preocupação

ITENS / PREOCUPAÇÃO	% Desenvolvi pouco ou nada	% Desenvolvi mais ou menos	% Desenvolvi bem	% Desenvolvi muito bem	% Desenvolvi extremamente bem
1. Pensando em como será meu futuro	1,0	11,2	27,4	35,6	24,9
2. Percebendo que as escolhas de hoje moldam meu futuro	0,5	7,0	21,6	38,3	32,6
3. Preparando-se para o futuro	0,5	8,5	21,6	36,3	33,1
4. Tornar-me consciente das escolhas educacionais e de carreira que devo fazer	1,5	9,5	19,7	30,6	38,8
5. Planejando como alcançar meus objetivos	1,2	6,5	17,4	38,6	36,3
6. Preocupado com a minha carreira	0,5	5,5	16,2	34,8	43,0
Média	0,87	8,03	20,65	35,70	34,78

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Nessa dimensão, 91,13% dos respondentes consideraram que o nível de desenvolvimento com a preocupação de carreira está entre 35,70% (desenvolveram muito bem); 34,78% desenvolveram extremamente bem 20,65% desenvolveram bem. Apenas 8,9% relataram ter desenvolvido pouco ou mais ou menos. A partir da abordagem construtivista, significa que a maioria está orientada para olhar e se preparar para o amanhã.

Nesse quesito, notaram-se atitudes de planejamento, sentimentos de otimismo e de preocupação com as tarefas vocacionais, transições ocupacionais bem como escolhas a serem feitas.

b) Controle: essa dimensão é composta por 6 questões conforme resultados obtidos e apresentados na tabela 9.

Em tal dimensão, 90,5% dos respondentes consideraram que o nível de desenvolvimento dos sentimentos de controle de carreira está entre desenvolveram extremamente bem (37,25%); desenvolveram muito bem (31,88%); e desenvolveram bem (21,37%). Somente 9,53% relataram ter desenvolvido pouco ou mais ou menos. Nota-se que os indivíduos sentem e acreditam que são responsáveis pela construção de suas carreiras, defendem suas crenças (48,3%) e creem fazer o que é certo para o futuro deles (44,8%). Quando se trata de otimismo e de tomada de decisão, percebeu-se certa fragilidade de 21,6% dos participantes.

Tabela 9 – Dimensão Controle

ITENS / CONTROLE	% Desenvolvi pouco ou nada	% Desenvolvi mais ou menos	% Desenvolvi bem	% Desenvolvi muito bem	% Desenvolvi extremamente bem
1. Mantendo-se otimista	1,7	11,2	32,1	26,1	28,9
2. Tomar decisões sozinho	2,2	10,4	26,4	38,6	22,4
3. Assumindo a responsabilidade por minhas ações	1	5,5	17,2	34,3	42
4. Defendendo minhas crenças	1,2	9,5	14,7	26,4	48,3
5. Contando comigo mesmo	1,5	5	20,1	36,3	37,1
6. Fazendo o que é certo para mim	1	7	17,7	29,6	44,8
Média	1,43	8,10	21,37	31,88	37,25

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

c) Curiosidade: essa dimensão é composta por 6 questões conforme resultados obtidos e apresentados na tabela 10.

A partir desse contexto, 92,38% dos respondentes consideraram que o nível de desenvolvimento dos sentimentos de curiosidade com relação à exploração de carreira está entre desenvolveram extremamente bem (28,43%); desenvolveram muito bem (41,08%); e desenvolveram bem (22,87%). Apenas 7,57% relataram ter desenvolvido pouco ou mais ou menos. O comportamento de exploração e de busca de informações (autoconhecimento e informações ocupacionais) é um fator importante para a adaptação no âmbito profissional.

Tabela 10 – Dimensão Curiosidade

ITENS / CURIOSIDADE	Desenvolvi pouco ou nada	Desenvolvi mais ou menos	Desenvolvi bem	Desenvolvi muito bem	Desenvolvi extremamente bem
1. Explorando meu entorno	1,5	9,2	35,3	37,6	16,4
2. Procurando oportunidades de crescer como pessoa	0,2	4,7	22,1	41	31,8
3. Investigando opções antes de fazer uma escolha	0,7	5,5	19,2	42,8	31,8
4. Observando diferentes maneiras de fazer as coisas	0,5	6,7	20,6	43,8	28,4
5. Sondando profundamente as perguntas que tenho	1,5	8,2	21,1	40,5	28,6
6. Tornando-se curioso sobre novas oportunidades	0,7	6	18,9	40,8	33,6
Média	0,85	6,72	22,87	41,08	28,43

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

d) Confiança: tal dimensão é composta por 6 questões conforme resultados obtidos e apresentados na tabela 11. Sob esse viés, 94,58% dos respondentes consideraram que o nível de desenvolvimento dos sentimentos de confiança com relação à carreira está entre desenvolveram extremamente bem (37,08%); desenvolveram muito bem (35,60%); e desenvolveram bem (21,90%). Somente 5,38% relataram ter desenvolvido pouco ou mais ou menos. Essa dimensão trata dos sentimentos de autoeficácia em relação à capacidade de executar ações necessários para fazer e implementar escolhas adequadas bem como trazer mais dedicação ao objetivo traçado.

Tabela 11 – Dimensão Confiança

ITENS / CONFIANÇA	Desenvolvi pouco ou nada	Desenvolvi mais ou menos	Desenvolvi bem	Desenvolvi muito bem	Desenvolvi extremamente bem
1. Executando tarefas com eficiência	1,2	3,5	29,4	32,1	33,8
2. Cuidando para fazer as coisas bem	0,5	3,5	20,9	30,8	44,3
3. Aprendendo novas habilidades	1	4,7	19,9	44,5	29,9
4. Trabalhando até a minha capacidade	1	6	17,7	37,8	37,6
5. Superando obstáculos	0,5	5,7	21,4	34,3	38,1
6. Resolvendo problemas	0,2	4,7	22,1	34,1	38,8
Média	0,73	4,68	21,90	35,60	37,08

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

e) Síntese da escala de adaptabilidade de carreira com a compilação geral das 4 dimensões conforme se demonstra na tabela 12.

Tabela 12 – Resumo das médias gerais da adaptabilidade de carreira

ITENS	Desenvolvi pouco ou nada	Desenvolvi mais ou menos	Desenvolvi bem	Desenvolvi muito bem	Desenvolvi extremamente bem
PREOCUPAÇÃO	0,87	8,03	20,65	35,70	34,78
CONTROLE	1,43	8,10	21,37	31,88	37,25
CURIOSIDADE	0,85	6,72	22,87	41,08	28,43
CONFIANÇA	0,73	4,68	21,90	35,60	37,08
Média	0,97	6,88	21,70	36,07	34,39

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Nessa síntese, observou-se que, de modo geral, 92,16% dos respondentes acreditam e demonstram ter desenvolvido entre bem e/ou extremamente bem suas habilidades questionadas nas dimensões que compõem a adaptabilidade de carreira. Contudo, notou-se certo equilíbrio entre as dimensões, o que favorece o seu relacionamento e os melhores resultados no processo da inserção no mercado de trabalho. Nesse sentido, percebeu-se que a dimensão da curiosidade teve um maior índice (41,08%) na escala da resposta “desenvolvi muito bem” dentre as demais dimensões. Pode-se compreender que os participantes consideraram que exploraram mais o mercado de trabalho, consideraram as opções ao entorno, bem como sanaram as dúvidas sobre a carreira e o mercado.

4.2.2 Caracterização dos níveis de adaptabilidade por clusters

Para essa etapa, analisaram-se os dados por meio descritivo e de clusters para o posterior enquadramento na escala de adaptabilidade de carreira. Na primeira etapa, analisaram-se os dados a partir de 5 clusters. Para o enquadre nas dimensões, mostrou-se necessário o estabelecimento das opções de respostas (escalas) nas faixas das respectivas pontuações possíveis, conforme tabela 13, em que se pode observar a distribuição geral dos 402 indivíduos no que se refere ao seu nível de AC. Constatou-se uma maior concentração de respostas nas faixas 3 e 4 (328 pessoas), representando 81,6%, o que aponta para altos níveis de AC da amostra.

Tabela 13 – Divisão das faixas de respostas

Intervalo	Opções de Respostas	Qtde	
		peçoas	%
Faixa 1 - até 10 pontos	Desenvolvi pouco ou nada	1	0,2
Faixa 2 - de 10 até 16 pontos	Desenvolvi mais ou menos	18	4,5
Faixa 3 - de 16 até 22 pontos	Desenvolvi bem	119	29,6
Faixa 4 - de 22 até 28 pontos	Desenvolvi muito bem	209	52,0
Faixa 5 - acima de 28 pontos	Desenvolvi extremamente bem	55	13,7
Total		402	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Após os dados, esses foram alocados em seus devidos clusters por meio de uma análise descritiva geral dos dados (tabela 14) conforme frequência para fazer os cruzamentos dos critérios da inserção e da adaptabilidade selecionados para tal etapa. Da mesma forma da análise da inserção, distribuíram-se em 5 clusters e se encontrou a quantidade de pessoas por grupo e seus respectivos níveis de adaptabilidade.

Tabela 14 – Frequências gerais dos clusters da adaptabilidade de carreira

	Qtde Pessoas	Controle	Curiosidade	Confiança	Preocupação	Média Total
Grupo 1	7	10,42	23,71	26,28	28,00	22,10
Grupo 2	94	19,55	19,53	20,11	18,43	19,40
Grupo 3	19	12,73	12,52	14,15	12,63	13,01
Grupo 4	105	23,46	22,92	23,00	23,82	23,30
Grupo 5	177	27,79	26,82	28,10	27,50	27,55

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Percebeu-se que o grupo 5 possui o maior número de pessoas (177) e a maior média de adaptabilidade de carreira (27,55%); em seguida, tem-se o grupo 4 com 105 pessoas e nível de AC de 23,30%. O grupo 1 apresentou o menor número de pessoas (7) com nível de AC de 22,10%. Em quarta posição, ficou o grupo 2 com 94 pessoas e nível de AC de 19,40%. Em último lugar, em nível de AC (13,01%), ficou o grupo 3.

Com base no agrupamento da Tabela 14, seguiu-se a análise de clusters, dando-se o cruzamento com os critérios da tipologia da inserção profissional (tabela 15) com base nos valores dos salários individuais (P29A), sendo estas as variáveis consideradas para essa classificação: vínculo empregatício (trabalhando ou não – P25), renda bruta mensal (P29A), tempo de trabalho (horas - P33), situação na profissão (com carteira assinada ou sem/cnpj ou contrato – P30) e Registro na OAB (P7B) e as 4 dimensões (P22A, B, C e D).

A partir dessa distribuição nos cinco clusters, podem-se caracterizar os níveis de adaptabilidade de carreira encontrados por clusters, havendo os cruzamentos com as mesmas variáveis usadas para os tipos de inserção profissional dos egressos.

Tabela 15 – Frequências gerais dos clusters da adaptabilidade de carreira x critérios da tipologia da inserção profissional

Clusters	P7B. Você é registrado no Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)?	P25. Está trabalhando atualmente (estágio, emprego formal, trabalho voluntário, trabalho informal remunerado, bolsa autônomo, bolsa de iniciação científica)?	P29A. Qual sua renda bruta mensal (total de rendimentos individuais)?	P30. O seu contrato de trabalho é por tempo:	P33. Quanto ao seu tempo semanal de trabalho:	P22	P22	P22	P22
						Controle	Curiosidade	Confiança	Preocupação
Cluster 1 (n=13)	0,54	1,00	16692,3077	3,85	1,77	21,4615	20,7692	20,7692	21,1538
Cluster 2 (n=195)	0,57	0,89	2009,4492	3,68	2,26	24,1538	24,1436	25,0103	24,6667
Cluster 3 (n=25)	0,76	0,88	10596,0000	4,28	1,28	23,0000	22,6400	23,7200	22,4800
Cluster 4 (n=3)	0,67	1,00	30000,0000	2,00	1,00	26,0000	26,3333	24,6667	29,6667
Cluster 5 (n=153)	0,88	0,99	5.404,7712	3,23	1,44	23,6340	22,9085	23,8889	23,4771

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Nesse novo enquadramento, houve uma realocação nos grupos em termos de quantidade, pois os agrupamentos se movimentaram em função das características dos

indivíduos (para o melhor posicionamento entre os critérios propostos para análise). Assim sendo, o cluster 1 ficou com 13 pessoas; o cluster 2, com 195 pessoas; o cluster 3, com 25 pessoas; o cluster 4, com 3 pessoas; e o cluster 5, com 153 pessoas.

Baseado na nova configuração, construiu-se a Tabela 16 para apresentar a síntese das características encontradas nos 5 grupos formados após a clusterização. Considerando-se para esse momento os critérios da tipologia da inserção, separados por perfil sócioeconômico, tipo de vínculo trabalhista, tempo em horas trabalhados e as dimensões da AC.

Ao realizar a análise de cluster para a construção da tabela 16, realizou-se a análise e o enquadramento na tipologia, apontando as situações de cada grupo (Tabela 17). Alocados os dados dos cluster de forma sintetizada, foi possível fazer uma análise comparativa de todos os clusters a fim compreender os níveis de adaptabilidade bem como as características por grupo.

Dessa forma, foi possível enquadrar os egressos do curso de Direito nas 4 dimensões da escala (preocupação, controle, curiosidade e confiança) já correlacionando às cinco situações que a tipologia da inserção prevê.

Tabela 16 – Síntese da caracterização dos clusters de Adaptabilidade de Carreira x Inserção profissional

CRITÉRIOS □		CLUSTERS				
		1	2	3	4	5
Participantes		13	195	25	3	153
Registro OAB		53,8%	57,4%	76,0%	66,7%	88,2%
Vínculo empregatício		100,0%	89,2%	88,0%	100,0%	98,7%
Renda bruta mensal		16.692,31	2.009,45	10.596,00	30.000,00	5.404,78
Tipo de Vínculo empregatício	DETERMINADO (que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o trabalhador e o empregador)	0,0%	6,7%	0,0%	12,0%	0,7%
	INDETERMINADO (há data de início, mas não consta a de término)	61,5%	64,6%	100,0%	52,0%	81,7%
	AUTONOMO/ Profissional Liberal	7,7%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%
	SEM CONTRATO	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	SERVIDOR público/ concursado	15,4%	0,0%	0,0%	4,0%	0,0%
	Não se aplica	15,4%	23,1%	0,0%	32,0%	17,6%
Tempo semanal de trabalho	Tempo Integral (40 horas semanais ou mais)	61,5%	65,6%	100,0%	84,0%	78,4%
	Tempo parcial (menos de 40h semanais)	0,0%	0,0%	0,00%	0,0%	11,8%
	Tempo parcial (menos de 40h semanais) por escolha própria)	0,0%	11,3%	0,0%	4,0%	0,0%
	Tempo parcial (menos de 40h semanais) por determinação da organização.	38,5%	11,3%	0,0%	12,0%	7,2%
	Tempo parcial (20h semanais) - bolsista	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,7%
	Não se aplica	0,0%	11,3%	0,0%	0,0%	2,0%
Dimensões	Controle	21,46%	24,15%	26,0%	23,0%	23,63%
	Curiosidade	20,77%	24,15%	26,34%	22,64%	22,91%
	Confiança	20,77%	25,01%	26,0%	23,72%	23,89%
	Preocupação	21,15%	24,67%	29,67%	22,48%	23,48%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Ao analisar a síntese da tabela 16, pode-se realizar o cruzamento posicionando cada

grupo na devida tipologia da inserção, bem como nos níveis de AC encontrados conforme resumo na Tabela 17. A partir desses dados, apresentam-se, nas cinco situações, as características dos egressos do curso de Direito:

a) Situação 1 - MUITO PRECÁRIA (Cluster 2): maior índice de participantes (195); segundo menor índice de registrados na OAB (57,4%); segundo menor índice de vínculo empregatício (89,2%); menores salários.

b) Em torno de 2 mil reais - contrato de Trabalho por tempo determinado tem o segundo maior índice (6,7%). Contrato de Trabalho por tempo Trabalho indeterminado está em terceiro lugar com 64,6%. Esse é único grupo que possui pessoas sem contrato de Trabalho, ou seja, 2,1%; Autônomos ou profissionais liberais (3,6%); em tempo de trabalho integral (40 horas ou mais) com 65,6%. Nesse grupo, apareceu uma fragmentação do tempo de trabalho, isto é, 11,3% (menos que 40h por escolha própria), menos que 40 horas por determinação da empresa 11,3%, e 0,5% fazem 20 horas semanais - bolsistas. Outros 11,3% não se enquadraram em nenhuma situação de vínculo empregatício, o que remete ao trabalho informal; os voluntários entre outras situações. Apresenta nível geral de AC de 24,5%, isto é, segundo melhor índice.

Tabela 17 – Enquadramento dos clusters na escala de adaptabilidade de carreira x clusters da inserção

		Situação 1 Muito Precária	Situação 2 Precária	Situação 3 Estável	Situação 4 Qualificação Estável	Situação 5 Alta Qualificação
AGRUPAMENTO		CLUSTER 2	CLUSTER 5	CLUSTER 3	CLUSTER 1	CLUSTER 4
Níveis Gerais de Adaptabilidade		24,5%	23,4%	27,0%	21,41%	22,9%
Participantes		195	153	25	13	3
Registro OAB		57,4%	88,2%	76,0%	53,8%	66,7%
Vínculo empregatício		89,2%	98,7%	88,0%	100,0%	100,0%
Renda bruta mensal		2.009,45	5.404,78	10.596,00	16.692,31	30.000,00
TIPO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO	DETERMINADO (que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o trabalhador e o empregador)	6,7%	0,7%	0,0%	0,0%	12,0%
	INDETERMINADO (há data de início, mas não consta a de término)	64,6%	81,7%	100,0%	61,5%	52,0%
	AUTONOMO/ Profissional Liberal	3,6%	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%
	SEM CONTRATO	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	SERVIDOR público/ concurado	0,0%	0,0%	0,0%	15,4%	4,0%
	Não se aplica	23,1%	17,6%	0,0%	15,4%	32,0%
TEMPO SEMANAL DE	Tempo Integral (40 horas semanais ou mais)	65,6%	78,4%	100,0%	61,5%	84,0%
	Tempo parcial (menos de 40h semanais)	0,0%	11,8%	0,00%	0,0%	0,0%
	Tempo parcial (menos de 40h semanais) por escolha própria	11,3%	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%

(continua)

(conclusão)

Tempo parcial (menos de 40h semanais) por determinação da organização.	11,3%	7,2%	0,0%	38,5%	12,0%
Tempo parcial (20h semanais) - bolsista	0,5%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Não se aplica	11,3%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

c) situação 2 – PRECÁRIA (Cluster 5): nesse grupo, o índice de participantes 153, índice de registrados na OAB 88,2%, índice de vínculo empregatício 98,7%, salários em torno de 5 mil reais. Contrato de Trabalho por tempo determinado com índice 0,7%. Contrato de Trabalho por tempo Trabalho Indeterminado está em lugar com 81,7%. Grupo que não possui pessoas sem contrato de trabalho, Autônomos /profissionais liberais, ou servidores públicos; em tempo de trabalho integral (40 horas ou mais) com 78,4%; menos que 40h por escolha própria não houve registro; menos que 40 horas por determinação da empresa 7,2%; e 0,7% faz 20 horas semanais - bolsistas. Outros 2,0% não se enquadraram em nenhuma situação de vínculo empregatício, o que remete ao trabalho informal, os voluntários, entre outras situações. Apresenta nível geral de AC de 23,4%, terceiro melhor índice.

d) situação 3 – ESTÁVEL (Cluster 3): índice de participantes 25, índice de registrados na OAB 76,0%, índice de vínculo empregatício 88,0%, salários em torno de 10 mil reais. Há somente registro de contrato de trabalho por tempo indeterminado 100% do grupo. Dessa forma, não há incidência das demais modalidades. Na questão sobre o tempo semanal de trabalho, todos estão 100% integral, ou seja, 40 horas ou mais. Apresenta nível geral de AC de 27,0%, o melhor índice.

e) situação 4 – QUALIFICAÇÃO ESTÁVEL (Cluster 1): índice de participantes 13, índice de registrados na OAB 53,8%, índice de vínculo empregatício 100%, salários em torno de 16 mil reais. Não há contrato de trabalho por tempo determinado com índice 0,7%. Contrato de trabalho por tempo Trabalho Indeterminado com 100,0%. Grupo que não possui pessoas sem contrato de trabalho; autônomos/profissionais liberais têm 7,7%; e servidores públicos 15,4%; em tempo de trabalho integral (40 horas ou mais) com 61,5%; com menos que 40h por escolha própria não houve registro; menos que 40 horas por determinação da empresa com 38,5%. Apresenta nível geral de AC de 21,41%, índice mais baixo dentre os grupos.

f) situação 5 – ALTA QUALIFICAÇÃO (Cluster 4): índice de participantes 3, índice de registrados na OAB 66,7%, índice de vínculo empregatício 100%, salários em torno de 30 mil reais. Contrato de Trabalho por tempo determinado com índice 12%. Contrato de Trabalho por tempo Trabalho indeterminado está em lugar com 52,0%. Grupo que não possui pessoas

sem contrato de trabalho, Autônomos /profissionais liberais; servidores públicos 4,0%; em tempo de trabalho integral (40 horas ou mais) com 84,0%; menos que 40 horas por determinação da empresa com 12,0%. Apresenta nível geral de AC de 22,9%, quarto melhor índice.

Diante do cenário encontrado da situação laboral dos egressos, descritos nas cinco situações, é possível o confronto de duas abordagens teóricas, ou seja, observa-se que as características estudantis e profissionais dos egressos são semelhantes, pois a maioria tem vínculo trabalhista, trabalha em tempo integral, possui registro no órgão regulador e tem níveis de adaptabilidade entre “bem à extremamente desenvolvidos”, porém as similaridades desses egressos não se traduzem em termos salariais.

Infere-se que a popularização do curso, bem como a expansão universitária, tenham influenciado. O número de cursos teve um crescimento acelerado, entre 1995 até 2012, ou melhor, passou-se de 235 para 1158 (baixo custo de manutenção pelas IES), contribuindo para um mercado de trabalho inchado e acirrado. Historicamente, o curso era eletizado, figurando entre as profissões jurídicas de grande prestígio na sociedade, conferia ao seu ocupante alto status social. A grande maioria fixava-se em empregos públicos até meados de 1970, mas muitas mudanças ocorreram no mundo do trabalho e, certamente com as novas tecnologias alterando o modus operandi da carreira do Direito, trouxe como resultado um mercado jurídico em declínio, no qual os diplomados se sujeitam a trabalhar em funções de nível médio por salários mínimos (FALCÃO, 1983 apud PEREIRA, 2019a). Todavia, faz-se necessário continuar acompanhado os egressos para identificar que outros fatores permeiam essa carreira, o que pretende levantar no próximo tópico, incluindo alguns marcadores sociais com vistas a testar mais fatores que possam contribuir com a compreensão desta área.

4.2.3 Cruzamento do tipo de inserção profissional, da adaptabilidade de carreira e dos marcadores sociais

Realizada a etapa da caracterização, organizaram-se os dados de cada cluster da mesma forma como foram dispostos os dados da inserção na distribuição da frequências dentro de cada grupo a fim de realizar as comparações posteriores. Desse modo, analisaram-se as 5 situações apontando as características encontradas. A partir das análises, optou-se por novos cruzamentos que serão tratados na etapa seguinte, incluindo alguns marcadores sociais que fizeram parte do questionário aplicado. Nessa etapa, analisaram-se os resultados já apurados, cruzando-os com alguns marcadores sociais (tabela 18). Por meio dos marcadores sociais, descreveram-se novamente os perfis dos egressos com o intuito de correlacionar as variáveis que mais se

destacaram em cada cluster, visando a compreender os processos de inserção bem como os níveis de adaptabilidade em cada situação na busca por melhor estratificação de cada grupo, conforme segue:

a) **Situação 1 - MUITO PRECÁRIA (Cluster 2):** a maioria dos egressos (195) ficou na faixa salarial em torno de 2 mil reais, um dos mais baixos dos grupo, contando com complemento de renda familiar até 7 mil reais. Em termos de vínculo empregatício (89,2%) e registro na OAB (57,4%), ficou em penúltimo lugar. Notou-se nesse grupo o menor índice de satisfação com o trabalho atual (62,1%), sendo que 37,9% estavam insatisfeitos ou procurando outro emprego. Há egressos de várias faixas etárias e a maior concentração ficou entre 20 e 30 anos (71,8%). Apesar disso, notou-se que de 26 a 30 é a faixa de maior incidência com 44,1% em média há 5 anos de formados. Houve o predomínio de mulheres (60,5%) e brancas (79,9%); formados em universidades (86,7%) que ingressaram via vestibular (76,4%) não ingressantes por política governamental (82,6%); a maioria não teve auxílios financeiros de programas governamentais (69,7%) ou ação afirmativa (88,7%); As IES foram as privadas em 78,7% dos casos. Desse grupo começaram especialização/MBA 35,9% dos participantes. Com nível geral de AC 24,5%, sendo que para a dimensão confiança apresentou o segundo melhor escore 25,01%.

Tabela 18 –Tipo de inserção x Adaptabilidade de carreira x Marcadores sociais

TIPOLOGIA DA INSERÇÃO PROFISSIONAL PORTUGUESA	Situação 1				Situação 2				Situação 3				Situação 4				Situação 5			
	MUITO PRECÁRIA				PRECÁRIA				ESTÁVEL				QUALIFICAÇÃO ESTÁVEL				ALTA QUALIFICAÇÃO			
NÍVEIS ADAPTABILIDADE DE CARREIRA	CLUSTER 2				CLUSTER 5				CLUSTER 3				CLUSTER 1				CLUSTER 4			
	Cont.	Curios.	Confia.	Preoc.	Cont.	Curios.	Confia.	Preoc.	Cont.	Curios.	Confia.	Preoc.	Cont.	Curios.	Confia.	Preoc.	Cont.	Curios.	Confia.	Preoc.
Médias Individuais	24,15%	24,15%	25,01%	24,67%	23,63%	22,91%	23,89%	23,48%	26,0%	26,34%	26,0%	29,67%	21,46%	20,77%	20,77%	21,15%	23,0%	22,64%	23,72%	22,48%
Médias Gerais	24,5%				23,4%				27,0%				21,41%				22,9%			
Participantes	195				153				25				13				3			
Registro OAB	Sim 57,4% Não 42,6%				Sim 88,2% Não 11,8%				Sim 76,0% Não 21,0%				Sim 53,8% Não 46,2%				Sim 66,7% Não 33,3%			
Vínculo empr.	89,2%				98,7%				88,0%				100,0%				100,0%			
Renda bruta mensal.	Ind. 2.009,45 Fam. 7.942,77				Ind. 5.404,78 Fam. 11.845,94				Ind. 10.596,00 Fam. 16.480,00				Ind. 16.692,31 Fam. 27.230,76				Ind. 30.000,00 Fam. 31.333,33			
Satisfação trabalho atual	Satisfeito 62,1% Insatisfeito e/ou procurando outro emprego 37,9%				Satisfeito 76,5% Insatisfeito e/ou procurando outro emprego 23,5%				Satisfeito 96,0% Insatisfeito e/ou procurando outro emprego 4,0%				Satisfeito 84,6% Insatisfeito e/ou procurando outro emprego 15,4%				Satisfeito 100,0%			
Média tempo de formado	3 anos 2% 4 anos 14,4% 5 anos 77,4% 6 anos 4,7% 7 anos 1,5%				3 anos 2,7% 5 anos 85,6% 7 anos 11,9%				4 anos 32% 5 anos 60% 6 anos 8%				4 anos 23,10% 5 anos 76,9%				5 anos 100%			
Faixa etária	Até 18 anos 0,5% 20 a 25 anos 27,7% 26 a 30 anos 44,1% 31 a 35 anos 13,5% 36 a 40 anos 14,3%				23 a 25 anos 6,0% 26 a 30 anos 47,6% 31 a 35 anos 24,8% 36 a 40 anos 21,6%				20 a 25 anos 4,0% 26 a 30 anos 20,0% 31 a 35 anos 32,0% 36 a 40 anos 44,0%				até 25 anos 30,8% 26 a 30 anos 15,4% 31 a 35 anos 32,0% 36 a 40 anos 44,0%				31 a 35 anos 33,3% 36 a 40 anos 66,7%			

(continua)

(conclusão)

Gênero	Fem.. 60,5% Masc. 39,5%	Fem. 54,2% Masc. 45,8%	Fem.. 44,0% Masc.56,0%	Fem.. 61,5% Masc. 38,5%	Fem. 66,7% Masc. 33,3%
Cor/Raça	Branco 76,9% Pardo 20,5%	Branco 92,8% Pardo 7,2%	Branco 88,0% Pardo 12,0%	Branco 84,6% Pardo 15,4%	Branco 100,0%
IES	Universidade 86,7% Faculdade 8,2% C. univers. 4,6% Ins. Federal/CEFET 0,5%	Universidade 86,3% Faculdade 9,8% Centro universitário 3,9%	Universidade 92,0% Faculdade 4,0% Centro universitário 4,0%	Universidade 92,3% Centro universitário 7,7%	Universidade 100,0%
Forma ingresso no curso	Vestibular 76,4% Enem 19,5% Diplomado 2,1% Transf. Interna 0,5% Transf. Externa 0,5% Proc. seletivo 1,0%	Vestibular 85,6% Enem 10,5% Diplomado 2,6% Transf. Interna 1,3%	Vestibular 64,0% Enem 32,0% Diplomado 4,0%	Vestibular 100,0%	Vestibular 100,0%
Ingresso por política gov.	Não 82,6% Sim 17,4%	Não 87,6% Sim 12,5%	Não 84,0% Sim 16%	Não 92,3% Sim 7,7%	Não 100,0%
Auxílio integral/parcial	Não 69,7% Sim 30,0%	Não 81,0% Sim 19,0%	Não 64,0% Sim 36,0%	Não 84,6% Sim 15,4%	Não 100,0%
Progr. de ação afirmativa	Não 88,7% Sim 11,3%	Não 96,1% Sim 3,9%	Não 88,0% Sim 12,0%	Não 92,3% Sim 7,7%	Não 100,0%
Tipo IES	Privada 78,5% Pública 21,5%	Privada 78,4% Pública 21,6%	Privada 76,0% Pública 24,0%	Privada 53,8% Pública 46,2%	Privada 66,7% Pública 33,3%
Grau escolaridade	Graduação 2,1% Especialização/ MBA 35,9% Mestrado 5,1%	Graduação 3,9% Especialização/ MBA 62,7% Mestrado 3,3%	Graduação 8% Especialização/ MBA 56% Mestrado 24%	Graduação 7,7% Especialização/ MBA 53,8%	Especialização/ MBA 33,3% Mestrado 66,7%

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

b) **Situação 1 - MUITO PRECÁRIA (Cluster 2):** a maioria dos egressos (195) ficou na faixa salarial em torno de 2 mil reais, um dos mais baixos dos grupo, contando com complemento de renda familiar até 7 mil reais. Em termos de vínculo empregatício (89,2%) e registro na OAB (57,4%), ficou em penúltimo lugar. Notou-se nesse grupo o menor índice de satisfação com o trabalho atual (62,1%), ou seja, 37,9% estavam insatisfeitos ou procurando outro emprego. Há egressos de várias faixas etárias e a maior concentração ficou entre 20 e 30 anos (71,8%). Apesar disso, observou-se que, de 26 a 30, é a faixa de maior incidência com 44,1% em média há 5 anos formados. Predominaram as mulheres (60,5%) e brancas (79,9%); formados em universidades (86,7%) que ingressaram via vestibular (76,4%), não ingressantes por política governamental (82,6%); a maioria não teve auxílio financeiro de programas governamentais (69,7%), ou ação afirmativa (88,7%); as IES foram as privadas em 78,7% dos casos. Desse grupo, começaram especialização/MBA 35,9% dos participantes. Com nível geral de AC 24,5%, a dimensão confiança apresentou o segundo melhor escore 25,01%.

c) **situação 2 – PRECÁRIA (Cluster 5):** nesse grupo, encontraram-se 153 egressos com faixa salarial em torno de 5 mil reais (contam com renda familiar de até 11 mil reais); ficou em segundo na questão de vínculo empregatício (98,7%) e em registro na OAB (88,2%). Notou-se nesse grupo o índice de satisfação com o trabalho atual de 76,5%, registrando o segundo

nível de insatisfação mais alto 23,5%; maioria tem média de 5 anos de formado (85,6%). Dentre as faixas etárias, a maior concentração está entre 26 e 30 anos (47,6%), maioria mulheres (54,2%), brancos (92,8%), formados em universidades (86,3%), ingresso via vestibular (85,6%); a maioria não ingressou por política governamental (87,6%) ou teve auxílios financeiros por meio de programas governamentais (81%), ou ação afirmativa (96,1%); maioria em IES privada (78,4%); começaram especialização/MBA 62,7%, nova graduação 3,9% e mestrado 3,3 % dos participantes. Esse grupo apresentou nível de AC de 23,4%, tendo como destaque a dimensão da confiança (23,89%).

d) **situação 3 – ESTÁVEL (Cluster 3):** com 25 egressos na faixa salarial em torno de 10 mil reais (conta com auxílio de renda de até 17 mil reais); na questão de vínculo empregatício (88,0%) e em registro na OAB (76,0%). Notou-se nesse grupo o segundo maior índice de satisfação com o trabalho atual (96%). Maioria tem média de 5 anos de formado (60%). Dentre as faixas etárias, a maior concentração está entre 36 e 40 anos (44,0%), seguida da faixa de 31 a 35 anos (32%); maioria homens (56,0%), único grupo com maior número de homens; brancos (88,0%), formados em média há 5 anos (60%); em universidades (92%), ingresso via vestibular (64%); a maioria não ingressou por política governamental (84%) ou teve auxílio financeiro por meio de programas governamentais (64%), nem ação afirmativa (88%); maioria IES privada (76%). Começaram especialização/MBA 56%, mestrado 24%, e nova graduação 8% (maior índice) dos participantes. Esse grupo apresentou nível de AC de 27%, tendo como destaque a dimensão da preocupação (29,67%).

e) **situação 4 – QUALIFICAÇÃO ESTÁVEL (Cluster 1):** há 13 egressos com faixa salarial acima de 16 mil reais (complemento de renda familiar até 27 mil reais); na questão de vínculo empregatício, há 100% e em registro na OAB 53,8% (um dos índices mais baixos). Percebeu-se nesse grupo o índice de satisfação com o trabalho atual é de 84,6% (15,5% de insatisfação, apesar dos salários). Maioria tem média de 5 anos de formado (76,9%). Dentre as faixas etárias, a maior concentração está entre 36 e 40 anos (44,0%), porém obteve-se na faixa de 31 a 35 anos (32%) e até 25 anos 30,8%; maioria mulheres (61,5%), brancos (84,6%), formados em universidades (92,3%), ingresso via vestibular (100%); a maioria não ingressou por política governamental (92,3%) ou teve auxílio financeiro por meio de programas governamentais (84,6%) nem ação afirmativa (92,3%); maioria originados de IES privada (53,8%), mas com a maior incidência de IES pública dos grupos (46,2%); começaram especialização/MBA 53,8% e nova graduação 7,7% dos participantes. Esse grupo apresentou nível de AC de 21,41%, tendo como destaque a dimensão do controle (21,46%). Observou-se o menor índice de todos os grupos, possivelmente, por ocorrer o maior diversificação do tipo

de vínculo empregatício com destaque maior estabilidade no caso dos servidores públicos e autônomos.

f) **situação 5 – ALTA QUALIFICAÇÃO (Cluster 4):** Os três egressos possuem faixa salarial em torno de 30 mil reais (esse grupo parece contar apenas com a própria renda, acredita-se que residem sozinhos); todos têm vínculo empregatício (100%) e em registro na OAB 66,3%. Notou-se, nesse grupo, o índice de satisfação com o trabalho atual é de 100% (mais alto de todos). Possuem 5 anos de formados (100%). Dentre as faixas etárias, a maior concentração está entre 36 e 40 anos (66,7 %), maioria mulheres (66,7%), brancos (100%), formados em universidades (100%), ingresso via vestibular (100%); esse grupo não ingressou por política governamental ou teve auxílios financeiros por meio de programas governamentais nem ação afirmativa; maioria originários de IES privadas (66,7%); começaram especialização/MBA 33,3% e mestrado 66,7% dos participantes. Esse grupo apresentou nível de AC de 22,9% - quarto colocado, tendo como destaque a dimensão da confiança (23,72%).

Sintetizando as análises, incluíram-se alguns marcadores sociais. Utilizou-se a mesma base já discutida anteriormente (relações de trabalho e renda) e acrescentaram-se elementos do contexto coletivo. Assim, percebeu-se em todos os grupos que as características não diferem tanto, desde a forma de ingresso no curso, tipo de instituição, política de ingresso entre outros quesitos. Há um equilíbrio nas porcentagens entre as variáveis que atendem aos critérios de enquadramento nas situações conforme a tipologia francesa, ficando os clusters 2 e 5 na situação 1- muito precária e 2 – precária, respectivamente. O cluster 3 classificou-se na situação 3 – estável. Por fim, os clusters 1 na situação 4 – qualificação estável - e o cluster 4 na situação 5 alta qualificação respectivamente, consideradas as mais qualificadas e com maior índice de emprego público, apontaram as melhores indicações para esta carreira. Num primeiro momento para essa análise, retomaram-se e descreveram-se de forma sintetizadas os dados gerais do perfil sociodemográfico e ocupacional dos 402 participantes por meio das frequências médias. Vale lembrar alguns dados quanto ao perfil sócio-demográfico e ocupacional dos egressos deste estudo: a maioria foram mulheres, brancas, em média 30 anos, que se formaram em universidades privadas, ingressaram via vestibular e na maioria sem ajuda de custo governamental e sem uso de políticas públicas; formadas em torno de 5 anos. Começaram a trabalhar antes mesmo de ingressar no ensino superior, com algum tipo de contrato e com renda; concentraram-se no Sul do país. Estavam trabalhando na área de serviços em instituições privadas, em áreas administrativas, em tempo integral na ocasião da pesquisa. Percebem em torno de 4 mil, contam com ajuda da renda familiar, na mesma proporção da sua própria renda ficando próximo de 8 a 9 mil reais.

Com relação às peculiaridades dos grupos, em termos de currículo, formação, o que parece impactar e direcionar para as situações profissionais foram as questões salariais. Houve grande disparidade entre o menor e o maior salário, vindo de encontro com a realidade das desigualdades sociais (meta 10 - ODS, 2022), pois, no grupo 4, no qual se apresenta o maior salário, acredita-se que a origem familiar tenha influenciado também pelas características (brancos, acesso por vestibular, estudar em universidades, não usar auxílio público para financiar estudos, estar em cargos que demandam investimento em preparação prévios). Na Situação 1 - Muito Precária (Cluster 2) e situação 2 – Precária (Cluster 5) grupo dominante totaliza 348 pessoas; notou-se a existência dos menores salários (grande maioria conta com renda familiar), maior fragmentação de faixa etária, de tipo de vínculos, de tempo trabalhado, tempo de formados. Encontradas as maiores fragilidades, desemprego, trabalho sem contrato, menor proteção social. Os maiores índices de insatisfação se mostram no cluster 2 e 5. Ao mesmo tempo que o grupo está altamente escolarizado (crença de que precisa de mais capacitação para as exigências do mercado de trabalho) tem o segundo e o terceiro melhor níveis de AC. Pode-se entender também que nessas categorias, talvez, o grau de adaptação seja necessário desenvolver mais em função das próprias cobranças do contexto das dificuldades que o país enfrenta, bem como na busca por colocação. Acredita-se que o fato de trocar de emprego com frequência acaba por desenvolver a flexibilidade, a adaptação dos indivíduos (amostra aponta que a maioria já trocou de emprego de 1 a 4 vezes dentro do período que a pesquisa abrangeu).

De forma geral, notaram-se percepções positivas dos egressos quanto às contribuições do ensino superior na inserção no mercado de trabalho. A partir das percepções, conclui-se que 60,20% percebem que o status da instituição foi importante para a sua inserção no mercado de trabalho. Quanto à remuneração paga para bacharéis, essa é superior a outros níveis educacionais; aponta-se que 77,70% não têm clareza disso. De forma geral, notou-se que há percepções de contribuições dos egressos quanto ao ensino superior, ou seja, de certa forma, facilitaram na inserção no mercado de trabalho, mas essa amostra apresentou dúvidas quanto à qualidade da inserção, pois ficou no ponto neutro das respostas. Em relação à questão de realmente a graduação ter valorizado profissionalmente ou apenas facilitou a sua colocação, considera-se o fato de a maioria não ter certeza sobre a questão. Isso apontou também a qualidade da colocação, as questões salariais e pouca mudança no status quo dos egressos.

Dessa forma, cruzaram-se os critérios do processo de inserção profissional, a escala de adaptabilidade de carreira, com alguns marcadores sociais (previstos no questionário), conforme segue:

Na Situação 1 - Muito Precária (Cluster 2), e na Situação 2 – Precária (Cluster 5): notou-se uma grande concentração de bacharéis mulheres - brancas. A maioria dos egressos tem os salários mais baixos entre os grupos. Possui vínculos empregatícios em média 30 anos, 5 anos de formados. A maioria dos egressos possui registro na Ordem, órgão que atua como um regulador do exercício legal da profissão, de certo modo impondo barreiras, podendo ser excludente daqueles cuja a preparação para profissão deixou a desejar. Ainda hoje o curso mantém um certo destaque seja pelas IES, seja por parte dos estudantes. Contudo, os estudos mostraram um mercado saturado e precário, não se traduzindo as expectativas dos egressos em posições e em melhores salários, o que tem apontado para uma crise no mercado especializado. Infere-se o motivo de o grupo 1 e 2 ter o menor índice de satisfação com o trabalho atual (62,1%), sendo que 37,9% estavam insatisfeitos ou procurando outro emprego. Nesse sentido, observou-se que a renda do egresso é proporcional à renda da família, pois o aluno é trabalhador e estuda em IES privada corroborando o estudo de Pereira (2019a), o qual relata que se acredita na ascensão profissional desde que percorra o caminho tradicional de estudos. Assim, nota-se em todos os grupos a continuidade dos estudos quando pós-formados. Pochmann (2016) previa que se inserir de forma precária poderia trazer dificuldades posteriores na transição para posições melhores de acordo com a formação, pois nota-se também a presença mais alta de formados há 7 anos nesses 2 grupos. Embora os esforços individuais sejam bem-vindos, denota-se aqui o poder do contexto, determinando a reprodução de classe social de origem; sob esse viés, a pesquisa apontou que os egressos estão entre os melhores níveis de AC. Acredita-se que a esperança de um futuro melhor tenha estimulado esses grupos a manterem a persistência, já que se apresentou um dos melhores índices na dimensão confiança. A fragilidade nas relações de trabalho também poderia ser atribuída ao fato de a maioria ser mulher, ou seja, posiciona-se entre as pessoas com maior índice de desocupação, trabalhos precários e mal remunerados no país.

Os egressos agrupados nas situações 3 (estável), 4 (Qualificação Estável) e 5 (Alta Qualificação), mesmo apresentando faixas salariais maiores, também apresentam níveis de insatisfação, porém menores. Considerando-se a crise no mercado jurídico, que antes era quase exclusiva do setor público, mostra-se a segmentação e a estagnação, porquanto muitas frentes já não existem mais, inclusive na escassa oferta de concursos públicos. Nesse grupo, aparece mais a figura do servidor público que vem ao encontro com a carreira de concurseiro, um dos desejos da maioria dos egressos de Direito. Contudo, as melhores posições requerem tempo de estudo e, quase, dedicação exclusiva, compra de cursos preparatórios e auxílio da família para custear os estudos até passar, situação que poderá demorar em virtude do cargo almejado.

Percebe-se, então, novamente o fator socioeconômico ditando a posição no mercado de trabalho. Quando não há essa disponibilidade de recursos, acaba por fazer concursos mais fáceis como os destinados ao ensino médio, ou trabalhando em áreas administrativas, caso de alguns egressos já concursados em nível médio, como estratégia para construção da carreira. Notou-se nesse grupo o prolongamento dos estudos como especialização/MBA ou mestrado.

Os egressos do curso de Direito têm níveis entre 3, 4 e 5 na escala da AC. Assim, considera-se que, de certa forma, todos desenvolveram bem os quesitos considerados pelas 4 dimensões. Isso se associa positivamente aos egressos uma vez que os mantêm focados na busca dos seus objetivos, sugerindo equilíbrio nos aspectos individuais e na relação com a busca por trabalho e capacitação. No geral as situações 1 (cluster 2) e 2 (cluster 5), há as maiores concentrações de egressos (348), porém são as situações consideradas pela tipologia as mais precárias em questões salariais. Contudo apresentaram os melhores níveis de AC, são bem escolarizados, apontando que os perfis se assemelham. No entanto, acredita-se que os elementos contextuais como família de origem, cor, gênero, classe, entre outros, continuem a regular o acesso às melhores posições

Notou-se que todos os grupos apontaram para um elevado nível de AC, ficando entre os escores 3, 4 e 5 da escala. O maior grau de AC (27%) foi registrado na situação 3 - estável (cluster 3), único grupo com maior número de homens (56%) e o terceiro com relação à cor (12% pardos). A dimensão que mais se destacou foi a preocupação (29,6%). Acredita-se que onde há preocupação, há, igualmente, um planejamento, ou melhor, deduz-se que esse grupo tinha objetivos de carreira definidos e se preparou para tal, pois registra a maior satisfação com o trabalho atual, considerado um preditor de adequação segundo a teoria da construção de carreiras (SAVICKAS, 2005).

A partir das dificuldades indicadas pelos estudos anteriores, notou-se que o cluster 3 manteve um equilíbrio com as demais dimensões de AC, controle (26%), que denota que os indivíduos “[...] sentem e acreditam que são responsáveis pela construção de suas carreiras, [...] tem atitudes assertivas e crença na responsabilidade pessoal, se inclinam a se envolver em atividades e experiências que promovem a decisão e a competência na tomada de decisões” (SAVICKAS, 2005, p. 54-55). A falta de controle aponta para a indecisão de carreira, ou incapacidade de escolha, sendo, nesses casos, importante a intervenção por meio da formação.

Ainda no cluster 3, a curiosidade (26,3%), por sua vez, leva o indivíduo a ter iniciativa, conhecer os tipos de trabalho. Demonstra ainda desenvolvimento vocacional, maior autoconhecimento e informação ocupacional, bem como o ajuste entre o seu eu e o mundo do trabalho, estando abertos a novas experiências para aprender mais. A confiança (26%) desse

grupo ajuda o indivíduo a se desprender de esforços para atingir objetivos, mesmo quando o cenário se mostra complexo e difícil, e auxilia a superar e a resolver situações de mudanças na carreira.

Segundo Savickas (2013), Savickas e Porfeli (2012), o equilíbrio entre as necessidades pessoais e o contexto laboral do trabalhador apontam para maior satisfação comprometimento e sucesso na carreira. Portanto, acredita-se que o cluster 3 apresentou maior nível de maturidade de carreira pelos critérios da AC, embora a faixa salarial não seja a maior encontrada, mas se percebeu equilíbrio em todos os critérios. Segundo Lisboa (2002), parece ser um indivíduo de classe média, branco, que teve boa escola e escolheu a sua profissão. Mas salienta a existência de outras limitações que não residem somente na “[...] situação da profissão frente ao mercado de trabalho presente e futuro, mas, desde os objetivos que cada um tem com a futura profissão até os preconceitos introjetados pelo indivíduo, pela família e pela sociedade a qual pertence” (LISBOA, 2002, p.43). Assim sendo, não é a intenção generalizar esses resultados, sugerem-se mais investigações em estudos futuros, utilizando-se de métodos mistos, acrescentando instrumento qualitativo (como entrevistas, grupo focal) para compreender as trajetórias de carreiras, ou seja, como elas se construíram e se conectaram ao seu projeto de vida, havendo compreensão das estratégias adaptativas, recursos de coping, como meio de enfrentamento às transições, traumas, interrupções, pontos de virada em cada fase da sua carreira.

Quanto aos egressos aprovados no exame da ordem, constatou-se que a maioria tem registro, porém permanece nas situações 1 e 2. Não se comprovou uma correlação direta com o exame da ordem, ou seja, figuram no terceiro neste índice. Observou-se, de modo geral, que, em relação ao exame da ordem, tal registro impacta mais quando o profissional advoga. Assim, na amostra da tese, mostrou-se possível identificar apenas 99 pessoas com status de advogado, ou melhor, dentre as demais funções não foi possível identificar se seria exigido o registro na OAB. Cunha *et al.* (2007) já analisava a estratificação da categoria e percebia que os escritórios já não eram mais familiares, pois a alta profissionalização acirrava a competição no exercício da advocacia. Em seus estudos, Chaves (2010) salientou sobre a diversificação da atuação do formado em Direito com destaque às preocupações com o futuro da carreira e desses profissionais devido ao grande número de outros da mesma área que entram no mercado a cada ano. A OAB (2022) aponta para mais de 1 milhão de profissionais com registro no órgão. Por ser o único órgão regulador restringe a atuação do profissional que não o possui. Há grandes incidências de reprovação no exame da ordem (que possui custo alto, em torno de 295,00). Isso põe em cheque a qualidade das IES, estratégias de ensino, bem como a dedicação do acadêmico, que, na sua maioria, conforme o caso dessa amostra, já trabalha, porém em áreas administrativas

ou estão como bolsistas.

Quanto aos perfis dos egressos com maior experiência no mercado de trabalho, pode-se inferir que pela faixa etária (cluster 4) estão entre os mais experientes (31 a 40 anos), com média de 5 anos de formado, não advogam, estão em cargos públicos como promotor de justiça e juiz de Direito. Encontraram-se pessoas com mais tempo no mercado de trabalho (7 anos de formados) nos cluster 2 (salário abaixo da média brasileira) e no cluster 5, considerados em situação muito precários e precários (respectivamente).

A amostra teve concentração na região sul do país, o que pode influenciar na inserção e na remuneração desses grupos. Segundo Lima, Simões e Hermeto (2015) apontam “[...] as disparidades regionais de renda, originadas no processo de desenvolvimento da economia brasileira e intensificadas em seu período de industrialização recente” refletem nas categorias e nos valores salariais de acordo com a região, porquanto “[...] trabalhadores com características similares são remunerados de forma diferenciada no espaço”. Os autores ainda salientam que “[...] quanto mais desenvolvida uma região, mais complexa é a inserção no mercado de trabalho, pois apesar de existirem maiores oportunidades emprego, há maior concorrência pelos postos gerados (excesso de mão de obra provocado pela atratividade dos grandes centros urbanos)”. Lima, Simões e Hermeto (2015) enfatizam que os estudos de Valenzuela (1999), Barros, Franco, Mendonça (2007) e Soares (2000) analisaram as diferenças nas oportunidades de trabalho e sua remuneração ao longo do território brasileiro provocadas por questões de gênero e de raça. Essas características, segundo os autores seriam elementos centrais nesse tipo de análise e o pano de fundo das desigualdades sociais. Como resultados “[...] os negros concentram-se nas atividades fundamentalmente manuais e de menor valorização social e remuneração, enquanto os brancos concentram-se, preferencialmente, em atividades mais elaboradas, de maior remuneração e valorização social”. Os autores concluem que a qualificação (educação), principalmente no caso das mulheres, ainda é uma melhor forma de equilibrar o cenário ocupacional.

De certa forma, todos os clusters apresentaram equilíbrio entre si com relação ao tempo de formados (média 5 anos), a maioria subempregados. Constatou-se, devido à diversidade de cargos exercidos, na grande maioria fora da área de formação, com salários de até 3 mil reais.

O cluster 2 foi o grupo que mais apresentou fragmentação entre as variáveis cruzadas. Apesar de demonstrar o segundo melhor nível de AC (24,5%) com destaque para a confiança (25,01%), esse grupo se encontra com salários abaixo da média brasileira (2.600,00) segundo a Pnad (2022). Tem relação com iniciantes na carreira, mas registrou profissionais com o maior tempo de formado (7 anos); em aspectos gerais, esse grupo tem nível de insatisfação de 37,9%

com a situação profissional, registrando o mais alto entre os clusters. O cluster 5, posicionado na situação precária, apresentou o terceiro maior nível de AC (23,4%), com destaque ao controle (23,6%). Esse grupo teve a maioria dos registros na OAB (88,2%) e foi o segundo em termos de vínculo empregatício (98,7%), com renda acima de 5 mil reais. Apesar de se encontrarem acima da média geral nacional, subentendeu-se, para essa profissão, que a estabilidade chegaria em torno de 5 anos de formados e com salários médios em torno de 10 a 13 mil reais.

Quanto aos perfis dos egressos com maior grau de educação, os dados gerais apontam para uma superescolarização, isto é, 50,3% egressos possuem prolongamento dos estudos, em 4 grupos há incidência de mestrados e posição de alta qualificação há cursos de MBA e mestrado. No aspecto geral, ao se analisar o contexto (estrutura demográfica e ocupacional; conjuntura econômica; níveis de formação da mão de obra; e desenvolvimento tecnológico e industrial), ações isoladas não resolverão as questões do todo, pois trata-se da necessidade de uma visão sistêmica para que o cenário atual mude, baixando os índices de desemprego, desníveis salariais, discriminações raciais, de gênero entre outras.

Percebe-se uma corrida em busca de profissionalização, ou seja, em todos os clusters ficou denotado esse fator. Alguns autores como Soares (2002), Super *et al.* (1996), Savickas (2004, 2005, 2009, 2010) e Lisboa (2002) reforçam haver uma crescente necessidade de se incluírem intervenções no processo da transição escola - trabalho, como algo fundamental para a inserção no trabalho. Os estudos de Savickas (2004; 2005) sobre adaptabilidade de carreira também reforçam o desenvolvimento de habilidades e de estratégias para a inserção.

Concluiu-se que toda a AC e a inserção profissional possuem associações diretas nos clusters 3, 4, e 5 (teste qui-quadrado). No âmbito individual, sugerem-se estudos sobre intervenções de carreira na formação do ensino superior, que poderiam ser incorporadas, ou por meio de políticas públicas ou como elemento curricular, de forma a complementar a formação. A educação para o mercado de trabalho desde cedo, mesmo entendendo que somente essa ação não será o suficiente, como já mencionado, pois está pautada na desigualdade social, limita e interfere não só na inserção profissional, mas na mobilidade ocupacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao se aproximar do término desta tese, pretende-se expor, nesta seção final, constatações, análises e comentários a respeito das reflexões teóricas tecidas a partir dos achados articulados a partir das bases teóricas da Inserção Profissional Francesa e da Teoria da construção de carreira, que subsidiaram o constructo para o delineamento da pesquisa. Retoma-se alguns pontos importantes do aporte teórico utilizado na tese:

De um lado tem-se a Inserção profissional (abordagem sociológica) possui densidade e enfoque no contexto, voltando-se ao fornecimento de dados para políticas públicas ao considerar o indivíduo, o seu contexto sócio-histórico e a sua origem familiar. O processo da inserção preocupa-se com o início da procura por emprego até a colocação do jovem no mercado de trabalho. A inserção profissional é entendida como a autonomia financeira, onde o jovem se sustente e não volte a depender dos pais, conquistando capacidades de se manter no mercado de trabalho por conta própria. Considerando o processo individual (experiências), coletivo (experiências de um grupo profissionais), histórico (influências de um momento no tempo e espaço, políticas públicas, mercado de trabalho, sistema de ensino e organizações) e Inscrito (contexto socioeconômico, cultural e representações sociais) (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI, 2012a;2012b;). Considera-se um processo de inserção efetivo quando o emprego seja considerado durável, contratos trabalho que ofereçam segurança em estar empregados, que sintam-se adequados ou satisfeitos com o trabalho, deixem de procurar emprego ou prosseguir estudando com o objetivo de trocar de emprego ou profissão (ALVES, 2007).

Por outro lado, a teoria da construção de carreira tem um enfoque construtivista e na sua contemporaneidade evoluiu incluindo novos construtos no intuito de dar conta dos fenômenos observados nos novos modos de construção de carreira, a partir de intervenções por meio de orientações profissionais, promover o autoconhecimento, a fim de dar maior subsídio no campo cognitivo do sujeito para o enfrentamento de problemas, dar melhores respostas às situações adversas, adaptar-se ao mercado de trabalho, fazer escolhas profissionais assertivas levando em consideração seu potencial. Esse desenho de carreira adota uma visão socioconstrucionista com base epistemológica, na qual “[...] o conhecimento individual e a identidade são produtos da interação social e seu significado é co-construído através do discurso”, portanto a construção “[...] é a operação básica de relação entre pessoa e contexto, num processo de coevolução indissociável” (SAVICKAS *et al.* 2010, p. 239; DUARTE, 2009, p. 209). De acordo com essa abordagem a teoria desenvolvimentista busca desenvolver o autoconhecimento do indivíduo e

fomentar o aumento da adaptabilidade de carreira no sentido de prepará-lo para atitudes e respostas rápidas aos processos de mudança. No cenário socioeconômico, houve reflexos nos modos de como se construíam as carreiras até então, em que os tempos eram marcados pela estabilidade e previsibilidade, as escolhas e o planejamento de carreira eram para uma vida toda, num cenário mais restrito, onde não se tinha tanta variedade de profissões (VELOSO; DUTRA, 2011; GUIMARÃES DOS SANTOS, 2013). Ainda está arraigada ao entendimento do desenvolvimento da maturidade vocacional a partir de duas perspectivas: a social (procura entender as tarefas evolutivas do indivíduo de acordo com o que esperado segundo a idade cronológica) e a psicológica (que considera os recursos cognitivos/afetivos do indivíduo que são necessários para lidar com determinada tarefa). Parte da premissa que a carreira do indivíduo se desenvolve a partir das suas vivências e trajetórias de forma individual, bem como das suas interações sociais, levando-se em conta o desenvolvimento da maturidade e da identificação com os papéis exercidos ao longo da vida (filho, pai, estudante, trabalhador, e etc.) (SUPER, SAVICKAS, SUPER, 1996).

Assim sendo recapitula-se o percurso da tese, no primeiro e no segundo capítulos, apresentou-se o embasamento teórico sobre o tema que tratou das teorias de abordagens sociológicas e construtivistas, trazendo à discussão os pontos convergentes e divergentes que o poder de agência e a influência do contexto têm sobre o indivíduo no processo de inserção profissional. Ademais, identificou o aumento dos profissionais a cada ano, a precaridade nas relações de trabalho, o crescimento do curso de Direito e a expansão das IES.

No terceiro capítulo, apresentou-se o delineamento metodológico com o destaque a todas as estratégias da pesquisa, tanto para coleta quanto para análises dos dados. A pesquisa se caracterizou como quantitativa, de coorte transversal, descreveu-se os dados e analisou-se por meio de clusterização dos dados (análise de cluster) com uso de software. A população foi de 402 egressos do curso de Direito de estados diversificados.

No quarto capítulo, estabeleceram-se as discussões dos resultados, evidenciando-se a segregação da profissão, a crise de empregos, as relações de trabalho frágeis, a desigualdade de renda e a concorrência acirrada no mercado de trabalho dos diplomados. Após realizadas as rodadas de análises de clusters, agruparam-se nas 5 situações propostas por Ramos, Parente e Santos (2014), que são: Muito Precária, Precária, Estável, Qualificação Estável, Alta qualificação. Enquadrou-se os egressos nas situações profissionais, apontou-se para um cenário precário na área do Direito, bem como sinais da imobilidade social. Infere-se que perfis semelhantes e altos níveis de AC não garantem ascensão de carreira uma vez que o poder aquisitivo da família de origem, regula as posições sociais e laborais.

5.1 OBJETIVOS E TESE

Essa tese objetivou compreender a influência do contexto no processo de inserção profissional dos egressos do curso de Direito do Brasil e de que forma a adaptabilidade de carreira se constitui nesse processo. Visou, igualmente, a contribuir com as discussões teóricas, os processos de inserção e de construção de carreira deste público. A motivação da escolha desse público adveio da demanda de ingressantes no curso de Direito, ficando entre os de maior taxa de matriculados se comparado aos de Administração e de Pedagogia (INEP, 2021). Os seguintes objetivos específicos foram desenvolvidos nesta tese: (i) Identificar o perfil sóciodemográfico e ocupacional dos egressos estudados; (ii) Identificar os tipos de inserção profissional; (iii) Identificar os níveis de adaptabilidade de carreira dos egressos do curso de Direito. Antes de se discutirem os objetivos, será retomada a estrutura do trabalho e na sequência a síntese dos achados da tese.

5.1.1 Implicações Teóricas

A partir da inserção profissional, entende-se que características individuais, percursos biográficos e estratégias de inserção são importantes, demonstrando uma convergência com a base teórica de AC, mas que, isolada (nível individual ou institucional), para tanto discute-se as intersecções entre as teorias estudadas, contemplando os aspectos individuais, os institucionais; e o contexto sócio históricos, articulados com as principais dificuldades enfrentadas no cenário brasileiro pelos jovens egressos do curso de Direito.

5.1.1.1 Aspectos Individuais

Nesse aspecto individual, as duas teorias convergem, visando à colocação do indivíduo no mercado de trabalho, sendo que a AC, além da teoria, teria instrumentos para intervenções e o desenvolvimento de estratégias e de autodesenvolvimento (no nível individual, possui bases fortes na psicologia), que vão desde o (i) levantamento de expectativas com relação a profissão; a (ii) exploração do papel de trabalhador; as (iii) questões identitárias subjetivas; as (iv) perspectivas futuras; o (v) plano de ação futuro; e o (vi) acompanhamento por um facilitador. Estas seis etapas apresentadas estão ancoradas em teorias e diversos testes psicológicos, práticas individuais e coletivas no sentido de desenvolver o autoconhecimento do jovem, bem como,

suas preferências, identificações e aptidões com relação ao trabalho. Enquanto a teoria da inserção profissional discute os aspectos de forma inter-relacionada, aponta fatores de desigualdade (como classe) na influência da inserção (no nível coletivo, fortemente embasado na sociologia). Vale lembrar que essas intervenções (por meio de narrativas, desenvolvimento de autoconceitos) são ofertadas em algumas universidades, geralmente públicas, o que reduz o acesso pelas classes populares.

Quanto a origem familiar, baseado nas proposições da teoria do Life-Span/ Life-Space, de Super; Savickas; Super (1996) notou-se que quando esta aparece está ligada com fatores que predis põe as escolhas profissionais, os interesses vocacionais a partir da convivência familiar, fatores genéticos e psíquicos. Nos itens “1”, “6”, “10” e “14” pode-se perceber algumas referências sobre a origem familiar, que se discute a seguir:

- Na proposição de número “1”, os autores afirmam “que as pessoas diferem umas das outras em suas aptidões e personalidades, necessidades, valores, interesses, traços e autoconceitos”. Entende-se que as diferenças estão apenas nos aspectos herdados da família (que possam influenciar a performance), não cruzando com elementos étnico/raciais, gênero, ou classe, como fatores influenciadores da inserção ou mobilidade.

- Na proposição “6”, refere-se que é “determinada pelo nível socioeconômico dos pais, aptidão mental, educação, habilidades, características de personalidade (necessidades, valores, interesses e autoconceitos), maturidade vocacional e pelas oportunidades às quais ele ou ela são expostos”. Neste quesito faz alusão a questões econômicas familiares que influenciam, mas entende-se segundo a teoria, que está no campo das escolhas (escolha de profissão dentro dos limites que já conhece a partir do seu círculo social), em termos de adequações de aptidões e expectativas do círculo familiar, divergindo do que a teoria da inserção profissional trabalha em termos de efeitos de origem na inserção do jovem, que volta-se para um olhar segregado a partir das classes sociais e possibilidades e limites que as mesmas impõe.

- Na proposição “10”, cita o “processo de síntese e conciliação no qual o autoconceito é um produto da interação de aptidões herdadas, constituição física, oportunidade de observar e desempenhar diversos papéis e avaliações do quanto os resultados desse desempenho de papéis encontram a aprovação de superiores e pares”. Neste item notou-se a influência da família no sentido de adequação as expectativas do círculo familiar (continuidade dos papéis sociais, estereótipos das carreiras), onde o modo como o indivíduo se vê é um produto dessa interação, e que as escolhas passarão também pela sua maturidade com relação a si mesmo (por exemplo escolha inclinada por um estereótipo da sua autoimagem – padrões de beleza, posso

ser modelo? porte físico, posso ser jogador de futebol?). Ainda neste sentido alguns estudos aprofundam o aspecto no viés psicanalítico, suscitando questões do funcionamento do aparelho psíquico grupal (Kaës, 2011, 2014, 2017) tratando da transmissão psíquica intergeracional relacionados a conteúdos inconscientes herdados dos pais ou modelos parentais próximos (que poderiam ser replicados, ou reprimidos) influenciando, ou não na performance e escolhas do indivíduo. Contudo, não diferenciando as questões de classes, gênero ou raça por exemplo, mesmo alguns estudos apontando para uma desvantagem das classes trabalhadoras, negros e mulheres, quando se trata da inserção, ou da mobilidade social (BIHAGEN, 2007).

- Na proposição “14”, as “tradições sociais, tais como estereótipos e modelagem de papéis sexuais, preconceitos raciais e étnicos e a estrutura das oportunidades, assim como as diferenças individuais são importantes determinantes de preferências para papéis como os de trabalhador, de estudante, dono de casa e de cidadão”. Aborda elementos considerados como influenciadores da inserção, mas não abre para discussão dos seus efeitos no processo da inserção nem os diferencia quanto ao processo de intervenção, passando a ideia de oportunidades iguais a todos. Nota-se a inclinação da teoria para as escolhas e o campo da exploração de carreiras, principalmente quando se refere como “determinantes de preferências”, com intuito de compreender os tipos de escolhas a partir do estereótipo (exemplo: pedagogia - profissão feminina; engenharia – profissão masculina), não no sentido de diferenças das oportunidades pelo fator do estereótipo.

Segundo Bihagen (2007) há suposições teóricas a partir de estudos feitos com noruegueses, apontando para um risco de mobilidade social reduzida para pessoas de classe trabalhadora, indicando que a família de origem influencia principalmente, quando não possui capitais sociais, conexões ou redes suficientes para que tenha um certo “favoritismo” que o auxilie. Em outras palavras, os originários de classes trabalhadoras com diploma do ensino superior, poderão não ter ascensão de carreira, contudo Bihagen (2007) não generaliza seus achados teóricos a outros países. Volkmer Martins (2017) a partir dos seus estudos no Brasil, corrobora alertando que correm o risco do rebaixamento escolar/social, ou ainda ter uma situação econômica menor do que a de seus pais.

Conforme salienta Lisboa (2002, p. 43-44) mesmo “o indivíduo que possui acesso a uma possibilidade de escolha”, se vê limitado. Essas “limitações não residem somente na questão da situação da profissão frente ao mercado de trabalho presente e futuro, mas dentro de limites que vão desde os objetivos que cada um tem com a futura profissão, até os preconceitos introjetados pelo indivíduo, pela família e pela sociedade a qual pertence”. Acredita-se que mesmo que o percurso realizado pelo jovem seja todo planejado, ainda assim, não há garantias de emprego,

renda adequada, ou mobilidade social, pois conforme apontam Lemos, Neves e Rodrigues (2013, p. 27) “a inserção no mercado de trabalho em uma posição qualificada depende de um conjunto de fatores socioeconômicos”. Entendendo que “os indivíduos oriundos de famílias com maior patrimônio teriam maiores possibilidades de valorizar o diploma obtido e de conseguir os melhores empregos e salários, o que não seria observado para os indivíduos com menor patrimônio”.

Neste sentido os estudos comparativos de Ribeiro (2006; 2014) realizados no Brasil sobre a mobilidade intergeracional e transições educacionais, “analisam as probabilidades de fazer ou não uma transição educacional de acordo com cor ou raça, origem de classe e coorte de idade” (RIBEIRO, 2006, p. 16). Apontando para seis transições escolares importantes que são: (1) **entrada na escola** – entrar e completar a 1ª série do ensino fundamental; (2) **completar com sucesso a 4ª série** do ensino fundamental; (3) **completar com sucesso a 8ª série** do ensino fundamental; (4) **completar com sucesso o ensino médio**; (5) **entrar na universidade** (comparando os que completaram um ano de universidade com todos que terminaram o ensino médio); e (6) **completar a universidade** (comparando os que completaram o curso com todos que completaram apenas um ano).

Para o autor cada transição, a partir da segunda, depende do sucesso da conclusão da etapa anterior. Estes estudos demonstraram que as desigualdades influenciam na mobilidade social, principalmente com relação a origem familiar (classe) e raça (cor). Primeiramente o autor relata que a desigualdade de classe é mais presente na base da pirâmide (pois os recursos financeiros da família seriam os principais limitadores para as transições escolares requeridas nesta fase), e a raça só passa a influenciar mais tarde, quando se trata de transições do topo da pirâmide, ou seja, postos de trabalho de maior salário, prestígio e/ou poder. Corroborando neste sentido que o contexto progresso do jovem como família de origem, questões de raça e gênero estão intimamente ligadas ao seu sucesso na transição escola trabalho.

5.1.1.2 Institucionais

Os aspectos institucionais agregam (a) regulamentações estatais; (b) políticas públicas; (c) políticas de gestão de RH; (d) organizações profissionais; (e) agentes intermediários; e (f) instituições de ensino.

Acredita-se que este quesito é o ponto forte da AC, pois possui amparo da estrutura teórica da psicologia como um todo, também dispõe de vários instrumentos e técnicas que auxiliam no processo de desenvolvimento das aptidões e construção de estratégias para a

entrada, seja na universidade, ou no trabalho. Esta intervenção a nível de indivíduo, procura auxiliar no desenvolvimento do seu autoconhecimento, autoestima, descobrir suas inclinações e seus interesses. Consegue trabalhar quesitos subjetivos que englobam as problemáticas pessoais que interferem na sua performance.

Esse tipo de intervenção não parte de uma política pública, mas de iniciativas de pesquisadores universitários, profissionais liberais e associações, reguladas por autarquias como conselhos federais e estaduais, com intuito de dar suporte e fortalecer a área que atuam seja na OP ou desenvolvimento e aconselhamento de carreira. Como é o caso da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia (ANPEPP) que possui vários grupos de trabalho em diversas áreas da psicologia, possuindo um grupo na área de carreiras e orientação profissional, além do Conselho Federal de Psicologia (CFP) e as subdivisões em conselhos estaduais, servindo como regulador/mediador das práticas dos profissionais da psicologia.

Atualmente são poucos os serviços gratuitos de OP oferecidos no Brasil, geralmente associados a universidades, e mesmo estes estão voltados aos próprios acadêmicos, seja com intuito de orientação, ou de aprendizagem. Conclui-se que o acesso é restrito, privilegiando àqueles com condições financeiras, pois fora de universidades os serviços de OP são pagos. Algumas autoras como Lisboa (2002), Dutra (2006) e Soares(2002), convergem com a teoria da inserção profissional, quando apontam em seus estudos questões referentes aos aspectos institucionais como necessidades de políticas públicas voltadas a educação para carreira ainda no ensino básico, criticam a postura da escola com relação a falta da preparação do aluno para vida e uma formação focada para vestibulares, neste último, argumentando que o acesso as universidades públicas são limitados, e desta forma sinalizando uma lacuna para futuras pesquisas no que se refere a uma adequação do currículo escolar a realidade que se apresenta, sugerindo repensar nas alternativas de acesso ao mercado de trabalho, que não seja apenas pelo ensino superior.

Quando se observa instituições privadas e suas políticas de gestão de pessoas (GP), recrutamento e seleção principalmente, nota-se que a alta demanda de diplomados no mercado de trabalho tende a desvalorizar o seu detentor, fazendo com que as organizações como um todo aumentem suas exigências nos processos seletivos, de forma a super valorizar os cargos e desta forma originar um superávit de conhecimentos desnecessários ao exercício do cargo, ocasionando o rebaixamento dos diplomas universitários e, conseqüentemente dos profissionais. Neste sentido Moore e Rosenbloom (2016) acrescentam que muitos jovens só se dão conta do mercado de trabalho escasso, ou muito competitivo na sua área de formação, após a conclusão do curso, fato que pode levá-lo a prosseguir nos estudos, gerando aumento na

procura por especializações ou cursos de mestrado e doutorado, como alternativa ao subemprego. Este fato pode levar a uma incompatibilidade educacional-ocupacional (qualificação acima do necessário para execução do trabalho, subutilizando as características ou potenciais dos indivíduos), onde os autores nomearam esse efeito de supereducação. Acredita-se que a alta demanda de diplomados, bem como os índices de desemprego no Brasil oportunizam a ampliação das exigências dos requisitos de contratação pelo mercado de trabalho, desencadeando processos seletivos mais rigorosos, com baixos investimentos em capacitação, ou em programas de retenção. Dado o fato da demanda de vagas disponíveis serem baixas os grupos socioeconômicos mais desfavorecidos se sujeitam a subempregos, como é o caso dos egressos do curso de Direito altamente qualificados. Se submetem pela necessidade financeira, mesmo portando um diploma universitário, a trabalhar em postos precários, como meio de subsistência e para a grande maioria custear estudos para a prova da OAB, ou os sonhados cargos públicos. Nessa carreira a passagem por empregos tidos como sem valor simbólico poderá impactar na remuneração, e outros aspectos da carreira futura desse grupo.

5.1.1.3 Contexto sócio Histórico

Composto pelos aspectos (a) estrutura demográfica e ocupacional; (b) Conjuntura econômica; (c) Níveis de formação da mão de obra; e (d) Desenvolvimento tecnológico e industrial.

O contexto que a AC abrange está mais relacionado ao campo individual do sujeito e para àqueles que tem acesso ao serviço de orientação profissional, ou seja, não disponível a todos os jovens, fomentando um cenário de disputas individuais entre os mais ou menos preparados, recaindo sobre o indivíduo a responsabilidade de busca pela formação, ou pelo preparo para o trabalho. Para Lisboa (2002, p. 44) não tem sido discutido na orientação profissional o que realmente vem ocorrendo, no que “se refere ao mundo do trabalho presente e futuro, com base na análise histórica e econômica dessa realidade, ou seja, preocupações em conhecer o que determina a maior, ou menor possibilidade, ou chance de inserção do orientado no contexto profissional, premissa para uma busca eficaz quanto aos caminhos a seguir”.

Baseado na teoria da inserção profissional, entende-se que características individuais, percursos biográficos e estratégias de inserção são importantes, demonstrando uma convergência entre as mesmas, mas que isolada (nível individual, ou institucional) não dará conta desta questão, pois há necessidades de outras ações que estão relacionadas com as oscilações do mercado de trabalho, que norteiam os acontecimentos e direcionamentos sociais

e econômicos do país que definem as possibilidades do indivíduo quanto a inserção.

Acredita-se que o aprofundamento dos estudos nas bases sociológicas possibilitará a ampliação da sua efetividade AC, incluindo os efeitos da origem familiar, questões de gênero e raça por exemplo, e assim aumentando a ênfase no contexto social do jovem, fator que poderá apontar para metodologias específicas por tipo de público.

A partir destas reflexões entende-se que há uma necessidade de repensar o processo de intervenção no âmbito individual para o acesso ao trabalho, pois recentes pesquisas realizadas pelos principais órgãos estatísticos do país (DIEESE, IBGE, IPEA) apontam para além das características pessoais; indivíduos com as mesmas condições instrucionais, podem estar desempregados e ter salários e posições diferentes, sendo necessário mapear outros elementos que influenciam na mobilidade social dos mesmos. Foguel e Franca (2018) recomendam também “conhecer em que medida as oscilações da economia afetam o desemprego dos diferentes grupos socioeconômicos, pois permite que se (re)desenhe a política pública de forma mais adequada às heterogeneidades desses grupos no mercado de trabalho”. Os autores ainda ressaltam que os elementos “demarcados por sexo, cor, idade e escolaridade, apresentam maior sensibilidade a incidência de desemprego e do tempo de busca por emprego às variações nas condições do mercado de trabalho”. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) (IBGE, 2022), relatam no quesito etário que os jovens de estão entre os mais afetados; com relação ao sexo as mulheres negras aparecem; e quanto a escolaridade primeiramente os de ensino médio incompleto; seguido do médio completo. Desta forma entende-se que as intervenções quanto ao desenvolvimento de carreiras precisam se adequar aos diferentes grupos socioeconômicos para ser mais efetiva, para se transpor ao contexto. Desta forma entende-se que são três as instituições sociais que podem ser consideradas críticas na formação de estruturas de oportunidades nas sociedades industriais: o estado, o mercado de trabalho e a estrutura familiar (HOUT; DIPRETE, 2006).

Segundo Lima; Simões; Hermeto (2015) estudos realizados nessa área demonstraram que “as disparidades regionais de renda, originadas no processo de desenvolvimento da economia brasileira e intensificadas em seu período de industrialização recente”, refletem nas categorias e valores salariais de acordo com a região, onde “trabalhadores com características similares são remunerados de forma diferenciada no espaço”. Os autores ainda salientam que “quanto mais desenvolvida uma região, mais complexa é a inserção no mercado de trabalho, pois apesar de existirem maiores oportunidades emprego, há maior concorrência pelos postos gerados (excesso de mão de obra provocado pela atratividade dos grandes centros urbanos)”, Lima; Simões; Hermeto (2015) salientam que os estudos de Valenzuela (1999); Barros; Franco;

Mendonça (2007); Soares (2000), analisaram as diferenças nas oportunidades de trabalho e sua remuneração ao longo do território brasileiro provocadas por questões de gênero e raça. Essas características, segundo os autores seriam elementos centrais nesse tipo de análise e o pano de fundo das desigualdades sociais. Como resultados “os negros concentram-se nas atividades fundamentalmente manuais e de menor valorização social e remuneração, enquanto os brancos concentram-se, preferencialmente, em atividades mais elaboradas, de maior remuneração e valorização social”. Os autores concluem que a qualificação (educação), principalmente no caso das mulheres, ainda é uma melhor forma de equilibrar o cenário ocupacional.

Para o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2017) “a crise política, seguida da crise econômica, a partir de 2015, recolocou o desemprego como uma questão central na agenda de debate do país”. O desemprego, entretanto, deve ser considerado pelas autoridades governamentais como um dos principais problemas sociais e econômicos da nação. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (IPEA, 2018), “a análise conjuntural destaca que o mercado de trabalho na primeira metade de 2018 foi caracterizado por uma trajetória de lenta recuperação. A taxa de desocupação mantém-se elevada e apresenta um ritmo de queda pouco acentuado”.

Sendo assim, percebe-se que há espaço para exploração de AC no que se refere ao contexto, pois ainda que hajam menções de autores a AC atua fortemente no individual, onde o mesmo é o principal agente de transformação, e desta forma o responsável pela sua trajetória. Mesmo o sujeito sendo responsável, algumas variáveis presentes no atual contexto de trabalho possuem situações veladas e implícitas que independem da ação individual, e que impossibilitam principalmente os jovens em vulnerabilidade social de ascender na carreira, ou fazer um percurso que seria o esperado, (entrar no mercado de trabalho, de acordo com a sua formação e com remuneração adequada ao seu nível de instrução, ou habilidades) conforme já mencionado nos aspectos anteriores.

Concluí-se que as teorias discorridas nesta tese abordaram as questões relacionadas com a construção de carreira e o futuro do jovem quanto ao trabalho, bem como as situações que fazem parte deste contexto, principalmente no campo do Direito, a partir do posicionamento de cada teoria. Percebeu-se que há possibilidades de aproximação entre as teorias, uma vez que usam epistemologias de mesmo cunho e estão preocupadas com o contexto que envolve o sujeito. As diferenças estão em que uma aborda mais as questões com maior foco no indivíduo e pouca ênfase no coletivo e a outra (inserção profissional) possui densidade enfoque no contexto, voltada para o fornecimento de dados para políticas públicas, com uso instrumentos. Neste intuito discutiu-se as intersecções das abordagens teóricas a partir das concepções da

teoria da inserção profissional francesa (abordagem sociológica) procurando ampliar o campo de visão da teoria desenvolvimentista (abordagem psicológica), no sentido de contribuir com o avanço das discussões nesse campo.

A análise baseou-se como já mencionado, na teoria da inserção profissional francesa, no que se refere aos aspectos individuais, institucionais e do contexto sócio histórico que envolvem a problemática do jovem, quanto a sua entrada no mercado de trabalho. Os aspectos individuais na teoria da inserção contemplam os quesitos (a) origem familiar; (b) representações do trabalho; (c) experiências profissionais; (d) expectativas profissionais; e (e) estratégias de inserção. Neste aspecto individual as duas teorias convergem, visando a colocação do indivíduo no mercado de trabalho, sendo que a AC dá suporte para o desenvolvimento de estratégias e de autodesenvolvimento aos jovens (no nível individual, possui bases fortes na psicologia), enquanto que teoria da inserção profissional discute os aspectos de forma inter-relacionada, aponta fatores de desigualdade (como classe) na influência da inserção (no nível coletivo, fortemente embasado na sociologia).

Com relação aos aspectos institucionais (regulamentações estatais; políticas públicas; políticas de gestão de RH; organizações profissionais; agentes intermediários; e instituições de ensino), considera-se AC tem amparo de profissionais, pesquisadores e universidades engajadas na busca por sedimentar as bases teóricas, instrumentos e práticas, visando atender as demandas atuais. Contam também com órgãos reguladores e de classe (muitos da área da psicologia) que dão suporte e amparo para as práticas de intervenção no processo de orientação profissional, porém ainda com algumas lacunas em relação as atribuições, o perfil mínimo do facilitador, entre outras. A teoria da inserção profissional procura suporte das áreas da educação, do ministério do trabalho, empresas públicas e privadas para a promoção do desenvolvimento do cenário econômico, e assim propiciar o equilíbrio entre as desigualdades existentes, que seriam as bases para a inserção profissional. Portanto busca compreender o funcionamento dessas instituições no sentido de promover a discussão no âmbito das políticas públicas para que, por exemplo, este suporte, não seja uma ação isolada, tornando-se um fator de exclusão, acirrando a competição nas organizações e sim de inserção promovendo a igualdade de oportunidades, com intuito de combater os efeitos das desigualdades, principalmente de classe e raça.

O terceiro e último aspecto, o contexto (estrutura demográfica e ocupacional; conjuntura econômica; níveis de formação da mão de obra; e desenvolvimento tecnológico e industrial) apontam que ações isoladas não resolverão as questões do todo, pois trata-se da necessidade de uma visão sistêmica para que o cenário atual mude, baixando os índices de desemprego, desníveis salariais, discriminações raciais, de gênero entre outras.

Diante das reflexões acredita-se que um aprofundamento teórico para AC explorando mais os campos do indivíduo, do institucional e do contexto, incluindo a diversificação das intervenções pelo tipo de público já possibilitarão aumentar a efetividade da inserção do jovem, mesmo que ainda permaneça em um âmbito isolado (indivíduo, com restrição ao acesso). Repensando as teorias e práticas da AC para um nível de política pública de acesso ao serviço de OP, acredita-se que trarão novas oportunidades àqueles que devido a aspectos de performance não tem conseguido se colocar no mercado. De toda forma ainda o serviço ficará a nível de indivíduo, mas de maior abrangência. Contudo percebe-se que o sujeito pode ser cerceado das possibilidades de agir em virtude de outros elementos (família, mercado e o Estado), elementos estes que independem de performance pessoal, como a mobilidade reduzida em função da raça, classe ou gênero, ou o rebaixamento dos diplomas, que ocorre sob influência do movimento do mercado de trabalho.

Conclui-se que toda a ciência por trás do AC poderiam ser de alguma forma incorporadas em políticas públicas, visando oportunizar todos os jovens ao autodesenvolvimento, e a educação para o mercado de trabalho desde cedo, mesmo entendendo que somente esta ação não será o suficiente, pois percebeu-se que a questão fundamental está na desigualdade social, que limita e interfere, não só na inserção profissional, mas na mobilidade social.

5.1.2 Implicações Sociais

Neste estudo, verificou-se que a maioria dos participantes se enquadraram nas situações profissionais muito precária e precária; na sua maioria mulheres brancas, o que suscita um olhar aprofundado às carreiras femininas em especial o Direito, onde se mostram bastante expressivas. Os achados corroboram os dados nacionais que denotam as desigualdades sociais, de gênero, de cor, e etc. Chamando atenção a situações que precisam ser trazidas às discussões como é o caso da expansão do ensino superior, criando aspirações ao emprego, a inserção qualificante, ao mesmo tempo que coloca o esforço do estudante como único responsável pelo seu sucesso na carreira. Assim sendo, o indivíduo precisará investir em qualificação profissional, especializações. Nesse contexto, segundo Pereira (2019), cria-se uma falsa ideia de que posições de ensino superior são de fato superiores as demais. Todo e qualquer processo de intervenção será um aliado forte à construção da carreira e dos objetivos do graduado; no entanto, há outras forças agindo no campo de trabalho do Direito.

As variáveis presentes no contexto de trabalho possuem situações veladas e implícitas

que independem da ação individual, e que impossibilitam principalmente os jovens em vulnerabilidade social de ascender na carreira ou fazer um percurso que seria o esperado (entrar no mercado de trabalho, de acordo com a sua formação e com remuneração adequada ao seu nível de instrução, ou habilidades) conforme já mencionado nos aspectos anteriores. Como é o caso dos egressos do curso de Direito mesmo graduados tem dificuldades de ascender na profissão. Percebeu-se como característica deste grupo que os grupos em situação 1 e 2 pertencem às classes populares, que segundo a literatura, foram limitados o acesso aos capitais sociais e culturais que continuam a interferir na inserção profissional qualificante. Contam com a desenvoltura pessoal (níveis de AC alto) para continuar na busca por uma colocação melhor. Entende-se que a constância da busca por capacitação (nova graduação, especialização, concursos), busca por emprego (mesmo empregado), insatisfação com o emprego atual, sentimentos de desvalorização com relação ao cargo e tarefas, depender da família (muitas vezes já sendo pai ou mãe), apontam que a inserção no mercado de trabalho do egresso do curso de Direito não tem sido qualificante, carecendo de maiores estudos e ações para combater a precariedade desse campo que é o trabalho nas áreas jurídicas. Apontando para um problema social (ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2012).

6 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. R. D.; BOTELHO, D. Construção de questionários. IN: BOTELHO, Delane; ZOUAIN, Deborah Moraes. **Pesquisa quantitativa em administração**. São Paulo: Atlas, 2006.

ALVAREZ GONZÁLEZ, M. **Orientación profesional**. Barcelona: Cedes Pedagogía. 1995.

ALVES, Natália. **Inserção Profissional dos Jovens**: do problema social ao objeto sociológico. 2007. Disponível em: <<http://www.uff.br/ejatrabalhadores/artigo-02.htm>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

AMBIEL, R. A. M. Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 15, 15-2. 2014

_____; HERNÁNDEZ, Débora N.; MARTINS, Gustavo H. Relações entre Adaptabilidade de Carreira e Vivências Acadêmicas no Ensino Superior. **Psicología desde el caribe**. ISSN 123-417x (impreso) ISSN 2011-7485 (on line) Vol. 33, n.º 2, mayo-agosto de 2016. Disponível em <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.2.7071> acessado em agosto 2020.

ARNOLD, J.; COHEN, L. The psychology of careers in industrial and organizational settings: A critical but appreciative analysis. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 23, pp. 1-44). Chichester, UK: John Wiley & Sons. doi: 10.1002/9780470773277.ch1. 2008

ARRUDA JÚNIOR, Eduardo Lima. **Bacharéis em Direito e crise de mercado de trabalho**: algumas reflexões. Sequência: Publicação do Programa de Pós-graduação da UFSC, Florianópolis, v. 4, n. 6, p. 29-40, 1983.

BARROS, R. P.; FRANCO, S.; MENDONÇA, R. **Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no brasil**. Texto para Discussão 1288, IPEA, Rio de Janeiro, 2007.

BIHAGEN, Erick. **Class Origin Effects on Downward Career Mobility in Sweden 1982–2001**. *Acta Sociologica*. December 2007. Vol 50(4): 415–430 DOI: 10.1177/0001699307083982

BEIGUELMAN, B. Curso de Bioestatística Básica. 4ed. Ribeirão Preto: Sociedade Brasileira de Genética. 1996

BOCK, S. D. **Orientação Profissional**: A abordagem sócio-histórica. 1 Ed. São Paulo: Cortez, 2013. 506kb e-pub. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=ArbFAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=hist%C3%B3ria+da+orienta%C3%A7%C3%A3o+profissional&ots> Acessado em maio 2018.

BOURDIEU, Pierre. A distinção. **São Paulo: Edusp**, 2007.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Resolução Nº 196, de 10 de outubro de 1996**: diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Disponível em http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/1996/res0196_10_10_1996.html acessado em agosto 2020.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria-Geral. Subchefia para Assuntos jurídicos. Lei Geral De Proteção De Dados Pessoais – LGPD. LEI Nº 13.709, DE 14 DE AGOSTO DE 2018. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm . Acessado em maio de 2022.

CABRAL, Tiago. **Como está o mercado de trabalho com a pandemia de Covid-19?** IDADOS. Disponível em <https://idados.id/blog/mercado-de-trabalho-com-a-pandemia-de-covid-19> acessado em agosto 2020.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). RAE- Revista de Administração de Empresas São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75 Nov./Dez. 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n6/a08v35n6.pdf>

CHAVES. M. **Confrontos com o trabalho entre jovens advogados:** as novas configurações da inserção profissional. Instituto de ciências sociais. Lisboa: ICS, 2010.

CORDEIRO, João Pedro. Modalidades de Inserção Profissional dos Quadros Superiores nas Empresas. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n.º 38, 2002, p. 79-98.

CORROCHANO. Maria C. Jovens Trabalhadores: Expectativas de Acesso ao Ensino Superior. **Avaliação**. Campinas; Sorocaba, SP, v. 18, n. 1, p. 23-44, mar. 2013

CUNHA L. G.; BONELLI, M. da G.; OLIVEIRA, F. L. de; SILVEIRA M. N. B. da. **Sociedades de advogados e tendências profissionais**. V. 3 N. 2 | P. 111 - 138 | JUL-DEZ 2007.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **Movimentação no mercado de trabalho:** rotatividade, intermediação e proteção ao emprego. São Paulo, SP: DIEESE, 2017.

DUARTE, M. E. Desenvolvimento e gestão de carreiras. Prelúdio e fugas (ou a Psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa de Psicologia*, 39, 41-64. 2006

_____. The psychology of life construction. **Journal of Vocational Behavior**, 75, 259-266. 2009

FELICHAK, D. Análise multivariada aplicada ao estudo de dados qualitativos ordinais utilizando os metodos de quantificação ridits e números inteiros ordenados. Dissertação de mestrado. Universidade tecnológica federal do paraná coordenação do curso de licenciatura em matemática. 2019.

FOGUEL, Miguel; FRANCA, Maíra Penna. A sensibilidade do desemprego às condições da economia para diferentes grupos de trabalhadores. **In: Mercado de trabalho: conjuntura e análise / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**. Ministério do Trabalho. Brasília: IPEA: 2018

GALLAND, Olivier. Entrer dans la vie adulte : des étapes toujours plus tardives, mais resserrées. In: **Economie et statistique**, n°337-338. Jeunes : l'âge des indépendances. pp. 13-36. 2000.

GUIMARÃES DOS SANTOS, Geórgia Patrícia. **Juventudes, trabalho e educação**: uma agenda pública recente e necessária. Por quê? In: MACAMBIRA, Júnior; ANDRADE, Francisca Rejane Bezerra (Orgs.). **Trabalho e Formação Profissional**: Juventudes em Transição. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, p. 37-55, 2013.

KAËS, René. **Um singular plural**: a psicanálise à prova do grupo. São Paulo: Edições Loyola, 2011.

_____. **As alianças inconscientes**. São Paulo: Ideias e Letras, 2014.

_____. **O aparelho psíquico grupal**. São Paulo: Ideias e Letras, 2017.

HAIR JR, J.F.; BLACK, W.C.; BADIN, B.J.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

_____. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009. 688 p. ISBN 9788577804023.

HOUT M.; DIPRETE, T.A. What we have learned: RC28's contributions to knowledge about social stratification. *Research in Social Stratification and Mobility* 24:1-20. 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. **Pnad** Contínua trimestral. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=destaques>. Acesso em: janeiro, 2022.

_____. IBGE. **Pnad** Contínua trimestral. Rio de Janeiro: IBGE, 2021a. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=destaques>. Acesso em: novembro, 2021.

_____. IBGE. **Indicadores do IBGE**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021b. Disponível em: [IBGE | Biblioteca | Detalhes | Indicadores IBGE : pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua \[mensal\]](#)

_____. IBGE. Síntese de indicadores sociais : uma análise das condições de vida da população brasileira : 2021c / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro : IBGE, 2021. 206 p. : il. - (Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, ISSN 1516-3296 ; n. 44) Disponível em: [IBGE | Biblioteca | Detalhes | Síntese de indicadores sociais : uma análise das condições de vida da população brasileira : 2021 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais](#)

_____. IBGE. PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS CONTÍNUA - PNAD CONTÍNUA Principais destaques da evolução do mercado de trabalho no Brasil 2012-2020. 2021d. Disponível em: [IBGE | Biblioteca | Detalhes | Indicadores IBGE](#)

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. Meta 10 da ODS Disponível em <https://www.ipea.gov.br/ods/ods10.html> acessado em outubro de 2022.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Sinopse Estatística da Educação Superior – Graduação**. Disponível em <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior-graduacao> acessado em novembro, 2021.

_____. **Sinopse Estatística da Educação Básica**. Disponível em <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-basica>. acessado em novembro, 2021a.

JOHNSON, Richard Arnold; WICHERN, Dean W. Applied multivariate statistical analysis. 4th ed. Upper Saddle River: Prentice Hall, 1998. xvi, 816p. ISBN 0-13-834194-X.

KEMMER, L. F.; SILVA, M. J. P. da. **Como escolher o que não se conhece?** Um estudo da imagem do enfermeiro por alunos do ensino médio. Acta Paul Enferm p. 20(2) 125-130. 2007.

LASSANCE. M. C. P.; PARADISO. A. C.; SILVA. C. B. da. Terceira demanda-chave para a orientação profissional: como ajudar o indivíduo a desenvolver sua carreira? Enfoque desenvolvimentista e evolutivo. **In: Compêndio de Orientação Profissional de Carreira: Perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos.** (Orgs.) RIBEIRO. Marcelo A.; MELO-SILVA. Lucy. p. 135-166. Vol. 1; 1ed. São Paulo: Vetor, 2011.

_____.; SARRIERA. J.C. Carreira e saliência dos papéis: Integrando o desenvolvimento pessoal e profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional** 10(2), pp. 15-31. 2009.

LEMOS, Ana Heloisa da Costa; DUBEUX, Veranise Jacobowski Correia; PINTO, Mario Couto Soares. Educação, empregabilidade e mobilidade social: convergências e divergências. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 7, n. 2, artigo 8, Rio de Janeiro, Jun. 2009, p. 368-384.

_____.; NEVES. Diana Rebello; RODRIGUES, Patrícia dos Reis Farias. Inserção de alunos bolsistas no mercado de trabalho: qual o valor do diploma universitário? **RPCA - Rio de Janeiro**, v. 7, n. 4. P. 24-41. out./dez. 2013 DOI: <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v7i4.292>

LISBOA. M. D. Orientação profissional e mundo do trabalho. **In: Orientação Vocacional Ocupacional: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa.** (Orgs) LEVENFUS, R. S.; SOARES, D. H. P. p. 33-49. Porto Alegre: Artmed, 2002.

LOVEDAY, Vik. Working-class participation, middle-class aspiration? Value, upward mobility and symbolic indebtedness in higher education. **The Sociological Review**, Vol. 63, 570-588. DOI: 10.1111/1467-954X.12167. 2015.

MALHOTRA, Naresh K. Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006, xii 720 p. ISBN 9788536306506.

MANUAL DIAGNÓSTICO E ESTATÍSTICO DE TRANSTORNOS MENTAIS – DSM-V. **Conceito de personalidade.** *American Psychiatric Association*; 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

MAREE, J. G. Brief overview of the advancement of postmodern approaches to career

counseling. *Journal of Psychology in Africa*, 20, 361-368. 2010.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO - MEC. **Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de direito**. Disponível em http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=104111-rces005-18&category_slug=dezembro-2018-pdf&Itemid=30192 acessado em julho de 2020.

MELO-SILVA, L. Histórico da Associação Brasileira de Orientação Profissional e da Revista Brasileira de Orientação Profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 8,1-9. 2007.

MELO. L. P.; CARLOTTO. M. S.; RODRIGUEZ. S. Y. S.; DIEHL. L. Estratégias de enfrentamento (coping) em trabalhadores: revisão sistemática da literatura nacional. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**; Rio de Janeiro, 68 (3): 125-144. 2016.

MORAES. Jhony Pereira. **Inserção profissional e mobilidade social dos egressos dos cursos de administração no brasil**. Dissertação mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. 2019.

MORENO, M. L. A educação para a carreira: Aplicações à infância e à adolescência. **In: TAVEIRA, M. do Céu.; SILVA, J. T (Coods.). Psicologia vocacional: perspectivas para a intervenção**, 2ª Edição, Coimbra, 2011 p. 21-57. Disponível em <https://play.google.com/books/reader?id=XbmzCwAAQBAJ&hl=pt-BR&printsec=frontcover&pg=GBS.PA2> acessado janeiro de 2020.

OAB NACIONAL. ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. Exame de Ordem Unificado (EOU). Volume IV. FGV: 2020. Disponível em exame-de-ordem-em-numeros-IV.pdf (oab.org.br) acessado em maio de 2021.

_____. **Exame da Ordem**. Disponível em <https://examedeordem.oab.org.br/Home/Historico> acessado em maio de 2021.

_____. **Quadro de advogados**. Disponível em <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>

OLIVEIRA, E. G.; SOUZA. A. A. Juventude No Século XXI: Educação E Trabalho Trabalho, Juventude E Educação No Contexto Do Capitalismo Atual. **In: Trabalho e formação profissional: juventudes em transição / organizadores, Júnior Macambira, Francisca Rejane Bezerra Andrade; autores, Marcelo Parreira do Amaral ... [et al.]. – Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013.**

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE – OPAS. Folha informativa sobre COVID-19. Disponível em <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acessado em novembro de 2022

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Mercado de trabalho global continuará a se deteriorar como resultado do conflito em curso na Ucrânia e de outras crises. **In: Monitor da OIT sobre o mundo do trabalho**. Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_859785/lang--pt/index.htm acessado em outubro de 2022.

_____. Objetivo nº 8: Trabalho decente e crescimento econômico. Disponível em <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/goal-8/lang--en/index.htm> acessado em outubro de 2022.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO – OCDE. **Relatórios econômicos da OCDE**. Comité de Revisão Económica e de Desenvolvimento da OCDE. BRASIL 2018. Disponível em <http://www.oecd.org/eco/surveys/Construindo-um-Brasil-mais-prospero-e-mais-produtivo-OCDE-relatorios-economicos-2018.pdf> . Acessado em abril de 2019

PEREIRA, Ricardo Bernardes. **Expansão universitária e mercado de trabalho:** consequências no campo do direito. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 49, n. 171, p. 34-58, abr./jun. 2019. <https://doi.org/10.1590/198053145788>

_____. **Tentando subir uns degraus:** expansão universitária, mercado de trabalho e esquemas de avaliação dos recém-diplomados em direito. Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2019a. Disponível em <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/201474/001105083.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acessado em novembro de 2022

PINHEIRO. Marco António Custódio. Transição Universidade-Emprego: Relações entre Prontidão Adaptativa, Respostas Adaptativas e Empregabilidade Percebida. **Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia**. Universidade do Minho, Escola de Psicologia. 2017

PIRES, A.T. **Mesmo com diploma, trabalhador aceita vaga menos qualificada**. IDADOS. Disponível em <https://idados.id/blog/idados-o-estado-de-s-paulo-mesmo-com-diploma-trabalhador-aceita-vaga-menos-qualificada> acessado em agosto 2020.

POCHMANN, Marcio. Políticas de Ajuste Econômico e Desemprego no Brasil Metropolitano nos Últimos 35 Anos. In: MACAMBIRA, Júnior; ARAÚJO, Tarcisio Patricio de; LIMA, Roberto Alves de (Orgs.). **Mercado de trabalho:** qualificação, emprego e políticas sociais. Fortaleza: IDT, 2016, p. 11-26.

RAMOS. **Curso superior garante emprego?** O Globo, Rio de Janeiro, 12/11/2006, p.31. 2006

RAMOS, Madalena; PARENTE, Cristina; SANTOS, Mónica. Os licenciados em Portugal: uma tipificação de perfis de inserção profissional. **Educação e Pesquisa**, v. 40, n. 2, p. 383-400, 2014.

RAMOS, Madalena; PARENTE, Cristina; SANTOS, Mónica; CHAVES, Miguel. A typology of professional situations in the analysis of graduate transition from higher education to the labor market, Sociologia: **Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, Vol. XXXIII, pp. 47 – 72, 2017.

RIBEIRO. C. A. C. **Classe, Raça e Mobilidade Social no Brasil**. DADOS–Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, Vol. 49, nº 4, pp.833 a 873. 2006. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582006000400006

Acessado em novembro de 2018.

_____. **Mobilidade e Estrutura de Classes no Brasil Contemporâneo**. Sociologias, Porto Alegre, ano 16, no 37, p. 178-217 set/dez 2014. Disponível em <https://seer.ufrgs.br/sociologias/article/view/50589/31592> . Acessado em novembro de 2018.

RIBEIRO, M. A. Sexta demanda-chave para a orientação profissional: como ajudar o indivíduo a construir dinamicamente sua carreira em um mundo em transição? Enfoques contemporâneos. **In: Compêndio de Orientação Profissional de Carreira: Enfoques teóricos contemporâneos e modelos de intervenção**. (Orgs.) RIBEIRO, Marcelo A.; MELO-SILVA, Lucy. p. 16-47. Vol. 2; 1ed. São Paulo: Vetor, 2011.

_____. UVALDO, Maria da Conceição Coropos,. Frank Parsons: Trajetória do pioneiro da orientação vocacional, profissional e de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 2007, 8 (1), pp. 19 – 31. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v8n1/v8n1a03.pdf>

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. **Estágios para Universitários: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses**. 2009. 397 f. Tese (Doutorado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

_____, Sidinei; FRAGA, A. M.; **Tempo, Contexto, Agência e Sentido: retomando classe social para a discussão de carreira**. EnGPR 2017 Curitiba / PR - 28 a 30 de Maio de 2017.

_____, Sidinei; PICCININI, Valmíria Carolina. Contribuições das abordagens francesas para o estudo da inserção profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Jan./Jun., vol. 13, n. 1, 2012a, p. 63-73.

_____, Sidinei; PICCININI, Valmíria Carolina. Uma Análise sobre a Inserção Profissional de Estudantes de Administração no Brasil. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 13, n. 2. SÃO PAULO, SP: mar/abr, 2012b, p. 44-75.

ROSE, José. *L'insertion professionnelle: une notion discutée mais robuste*. In: COUPPIÉ, Thomas; DUPRAY, Arnaud; ÉPIPHANE, Dominique; MORA, Virginie (Cord). **20 ans d'insertion professionnelle des jeunes: entre permanences et évolutions**. CEREQ, Essentiels, 2018.

SANTOS, Geórgia Patrícia Guimarães dos. **Juventudes, trabalho e educação: uma agenda pública recente e necessária. Por quê?** In: MACAMBIRA, Júnior; ANDRADE, Francisca Rejane Bezerra (Orgs.). **Trabalho e Formação Profissional: Juventudes em Transição**. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, p. 37-55, 2013.

SAVICKAS, M. L. Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed), **Career Choice and development** (4th ed., pp. 149 -205) San Francisco, CA: Jossey-Bass. 2002.

_____. Toward a taxonomy of human strengths: Career counseling's contribution to positive psychology. In W. B. Walsh (Ed.), **Counseling psychology and optimal human functioning**

(pp. 229-249). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. 2003

_____. Vocational psychology. In C. Spielberger (Ed.), **Encyclopedia of Applied Psychology** (pp. 655-667). Amsterdam: Elsevier. 2004

_____. The theory and practice of career construction. In S. Brown & R. Lent (Eds.), **Career development and counselling. Putting theory and research to work** (p. 42-70). NJ: Wiley. 2005.

SAVICKAS, M. L.; BAKER, D. B. The history of vocational psychology: Antecedents, origin and early development. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds.), **Handbook of Vocational Psychology** (3ª ed., pp. 15-50). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. 2005

SAVICKAS, M. L.; PORFELI, E. J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. **Journal of Vocational Behavior**, **P.** 661–673. 2012. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879112000139>

SAVICKAS, M.L., et al. **Life-Designing**: A paradigm for career construction in the 21th century. *Journal of Vocational Behavior*, *75*, 239-250. 2009.

SAVICKAS, M. L., et al. A construção da vida: Um novo paradigma para compreender a carreira no século XXI. **Revista Portuguesa de Psicologia**, *42*, 13-44. 2010/2011. Disponível em <https://sites.google.com/site/revistaportuguesadepsicologia/numeros-publicados/vol-42/resumo-42-13> acessado em setembro de 2018.

SCHULTZ, Theodore W. **O Valor Econômico da Educação**. Tradução: Werneck, P. S. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973, 101p.

SHELDON, P.; THORNTHWAITE, L. Employability skills and vocational education and training policy in Australia: an analysis of employer association agendas. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *43*, 404-425. 2005.

SOARES, S. S. D. **O perfil da discriminação no mercado de trabalho** — homens negros, mulheres brancas e mulheres negras, Texto para Discussão 769, IPEA, Brasília, 2000.

SOARES, Dulce H. P. **A escolha profissional**: do jovem ao adulto. São Paulo: Summus, 2002.

SOARES- LUCCHIARI, D. H. **A re-orientação**: apoio e época de crise. *Revista da ABOP*, *1*(1), 81-88. 1997

SOUZA, Filipe Augusto Silveira de. **Carreiras com fronteiras: reconstruindo trajetórias de trabalhadoras das classes populares / Tese de Doutorado PURJ; orientadora: Ana Heloisa da Costa Lemos**. 2018.

SUPER, D. E. Appraising vocational fitness by means of psychological tests. New York: Harper. Super, D. E. The dimensions and measurement of vocational maturity. **Teachers College Record**, *57*, 151-163. 1949.

_____. The psychology of careers. New York: Harper & Row. Super, D. E.. A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (orgs.), **Career choice and development** (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass. 1957

_____. A life-span, life-space approach to career development. **Journal of Vocational Behavior**, 16, 282-298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1 1980.

_____. THOMPSON, A. S.; LINDEMAN, R. H. **Adult Career Concerns Inventory**: Manual for research and exploratory use in counseling. Palo Alto: Consulting Psychologists Press. 1988.

_____. SAVICKAS, M. L.; SUPER, C. M. The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks & Associates (orgs.), **Career Choice and Development** (pp. 121-178). San Francisco: Jossey Bass. 1996.

TARTUCE, G. L. B. P. **Tensões e intensões na transição escola trabalho**: um estudo das vivências e percepções de jovens sobre os processos de qualificação profissional e (re)inserção no mercado de trabalho na cidade de São Paulo. Tese (doutorado) Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo: 2007. Disponível em <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-31012008-105554/pt-br.php> . Acessado em outubro de 2018.

VALENZUELA, M. E. Igualdade de oportunidades e discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho no Brasil, **In A. C. Posthuma**, ed., 'Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade', São Paulo: Ed. 34. 1999.

VELOSO, Elza Fátima Rosa; DUTRA, Joel Souza. **Carreiras sem Fronteiras na Gestão Pessoal da Transição Profissional**: um Estudo com Ex-Funcionários de uma Instituição Privatizada. Disponível em <http://www.anpad.org.br/rac>. RAC, Curitiba, v. 15, n. 5, art. 3, pp. 834-854, Set./Out. 2011.

VERNIÈRES, M. . L'insertion professionnelle: Analyses et debats. Paris: Economica. 1997.

VINCENS, J. L'entrée dans la vie active. Quelques aspects méthodologiques et théoriques. Toulouse: **Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi**. 1986

VOLKMER MARTINS, Bibiana. **Expansão e Diversificação do Ensino Superior no Brasil**: a mobilidade social e a inserção profissional dos jovens estudantes e egressos de cursos superiores tecnológicos na região metropolitana de Porto Alegre - RS. 2016. 437f. Tese (Doutorado em Administração). Programa de Pós-graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2016.

VOLKMER MARTINS, Bibiana; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Expansão e Diversificação do Ensino Superior, Impactos no Mercado de Trabalho e Inserção Profissional no Brasil: reflexões iniciais e proposta de agenda de pesquisa. **In: ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNANÇA**, 6, 2014, Belo Horizonte. **Anais do VI Encontro de Administração Pública e Governança da ANPAD**. Belo Horizonte: Associação Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração, 2014, p. 1-16.

VOLKMER MARTINS, Bibiana; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; OLIVEIRA, Lúcia Barbosa de. Rebaixamento de Diplomas de Jovens Estudantes e Egressos do Ensino Superior: Proposta de Escala de Mensuração. **In: EnANPAD 2017** São Paulo / SP - 01 a 04 de Outubro de 2017.

VOLKMER MARTINS, Bibiana; SCHERDIEN, Camila; ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei. Uma Proposta Teórico-Metodológica para Mensuração da Mobilidade Social Intergeracional nos Estudos Brasileiros. **In: EnGPR 2017** / Curitiba / PR - 28 a 30 de Maio de 2017.

APÊNDICE A – PESQUISA SOBRE A ADAPTABILIDADE DE CARREIRA DOS EGRESSOS DO CURSO DE DIREITO NO BRASIL

Prezado(a) Egresso(a):

A presente pesquisa faz parte da Tese de doutorado em Administração (UFRGS) da acadêmica Geneia Lucas dos Santos, que tem como objetivo:

"Analisar o papel da adaptabilidade de carreira como elemento mediador quando associado aos elementos da inserção profissional e do tipo de situação profissional dos egressos do curso de Direito do Brasil".

A ciência precisa de avanços neste tema, portanto sua participação é fundamental para que se tenha dados atuais sobre a carreira na advocacia!

Precisamos da sua contribuição preenchendo este questionário, que é formado por questões objetivas e pode ser respondido em até 16 minutos. O questionário não é identificado e os resultados obtidos serão analisados no conjunto, nunca individualmente. Caso tenha interesse em receber os resultados da pesquisa poderá entrar em contato pelo e-mail: geneialucas@gmail.com

Obrigado pela sua colaboração!

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Tese de doutorado em Administração (UFRGS): INSERÇÃO PROFISSIONAL E ADAPTABILIDADE DE CARREIRA: UM ESTUDO DOS EGRESSOS DO CURSO DE DIREITO NO BRASIL.

Acadêmica: Geneia Lucas dos Santos (geneialucas@gmail.com / 49 99663114) com quem podem ser obtidas maiores informações, caso seja do seu interesse.

Orientador: Prof. Dr. Sidinei Rocha de Oliveira, da Escola de Administração da UFRGS (rocha.oliveira@ufrgs.br)

Ambiel (2014) salienta que o exercício das profissões tem sofrido grandes alterações nos últimos anos e, como consequência, alterou também o modo como as carreiras dos profissionais se constroem e o conjunto de habilidades requeridas para aumentar as chances de inserção, não mais pautadas apenas na formação superior. Sendo assim estamos realizando este estudo com a finalidade de "Analisar o papel da adaptabilidade de carreira como elemento mediador quando associado aos elementos da inserção profissional e do tipo de situação profissional dos egressos do curso de Direito do Brasil".

Para tanto você está sendo convidado para participar da pesquisa e embora esta

pesquisa não traga nenhum benefício direto aos participantes, a sua colaboração poderá contribuir para a construção de conhecimento científico nesta área e beneficiar perspectivas de intervenções futuras. O único incômodo previsto é o de disponibilizar o tempo para o seu preenchimento.

É importante salientar que a sua participação na pesquisa é VOLUNTÁRIA; portanto, caso não queira participar, você poderá interromper o preenchimento a qualquer momento, se assim desejar, sem qualquer prejuízo para você. Os resultados globais da pesquisa serão publicados posteriormente em algum periódico científico, porém com o seu anonimato assegurado.

Pelo presente Termo de Consentimento, DECLARO que sou maior de 18 anos e que fui informado dos objetivos e da justificativa da presente pesquisa, e estou de acordo em participar da mesma. Fui igualmente informado:

- a) da liberdade de participar ou não da pesquisa, sem que isto me traga qualquer prejuízo;
- b) da garantia de receber resposta a qualquer dúvida acerca dos procedimentos e outros assuntos relacionados com a pesquisa;
- c) da segurança de que não serei identificado e que se manterá o caráter confidencial das informações registradas;
- d) que as informações obtidas por meio do questionário serão arquivadas sem identificação pessoal junto ao banco de dados do pesquisador responsável na Universidade Federal do Rio Grande do Sul;

Diante dos esclarecimentos prestados, CONCORDO em participar, como VOLUNTÁRIO(A), do estudo ADAPTABILIDADE DE CARREIRA: UM ELEMENTO MEDIADOR ENTRE PROCESSO DE INSERÇÃO E SITUAÇÃO PROFISSIONAL?

- CONCORDO
- Não CONCORDO (encerra-se a pesquisa)

BLOCO A - PERFIL DO EGRESSO

P1. Qual a sua idade?

P2. Gênero:

Masculino

Feminino

Outro:

P3. Raça:

Branco

Pardo

Preto

Indígena

Amarelo

Outro:

P4. Qual o seu país de origem?

Brasil

Outro:

P5. Estado de origem:

P5A. Cidade de origem:

P6. Cidade de residência no momento dos estudos de ensino superior:

P7. Curso:

Direito

Outro:

P7B. Você é registrado no Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)? *

Sim

Não

P7C. Se você NÃO é registrado no Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)? qual motivo?

P8. Instituição de Ensino:

Universidade Faculdade

Centro Universitário Instituto Federal/CEFET

Outro:

P9. Nome da instituição:

P10. Ano e Semestre de Ingresso no curso (ex.: 2014/2):

P11. Ano e Semestre de Formatura (ex.: 2014/2):

P12. Processo seletivo de ingresso no curso:

Vestibular Enem

Vestibular com uso da nota do Enem Transferência Externa

Transferência Interna Ingresso de Diplomando

Ingresso em instituição privada somente com a nota do Enem

Outro:

P13. Você participou de alguma modalidade de política governamental para ingresso no ensino

superior?

Não.

Sim, PROUNI Sim, SISU Sim, FIES

Outro:

P14. Você possuiu algum auxílio/financiamento integral ou parcial para custeio do curso?

Não

Sim, cursei em instituição pública via Sisu.

Sim, tive bolsa da instituição de ensino.

Sim, tive Prouni - bolsa parcial.

Sim, tive Prouni - bolsa integral

Sim, tive Fies - financiamento parcial

Sim, tive Fies - financiamento integral

Sim, Financiamento público parcial - Municipal

Sim, Financiamento público integral - Municipal

Sim, Financiamento público parcial - Estadual

Sim, Financiamento público integral - Estadual

Outro:

P14A. Se você marcou alguma das formas de financiamento público, qual o nome do programa de financiamento?

P15. Você participou de algum programa de ação afirmativa para o ingresso no ensino superior (cota étnico-racial, econômica etc.)?

Sim

Não

P15A. Se marcou "Sim", qual?

P16. Quais foram as principais motivações para a escolha do curso de formação no ensino superior? (marque até 3 alternativas)

Influência familiar

Duração do curso

Preço do curso

Influência de amigos

Influência de professores ou da Escola de Ensino Médio

Já trabalhava na área

O curso ser noturno

Falta de outras opções que me interessassem

Identificação com o curso

Progressão no cargo

Para fazer concurso público em qualquer área

Para fazer concurso público na área do Direito

Outro:

16A. Caso seu interesse foi concurso público na área do Direito, qual área?

P17. Em relação a sua situação ANTES DE INGRESSAR NO CURSO DE DIREITO, você:

Ingressou em outro curso de graduação e concluiu-o.

Ingressou em outro curso de graduação e abandonou-o.

Ingressou em outro curso de graduação e concluiu-o durante o curso de Direito.

Ingressou em outro curso e concluiu-o após o curso de Direito.

Nenhuma das opções anteriores.

P18. Depois que ENTROU NO ENSINO SUPERIOR trocou de trabalho quantas vezes?

Nenhuma, e não estou trabalhando no momento.

Nenhuma, pois nunca trabalhei.

Nenhuma, trabalho na mesma organização.

1 vez.

2 a 3 vezes.

4 ou mais vezes.

P19. Quanto tempo você permaneceu SEM TRABALHO depois que se formou? *

0 meses

De 1 a 5 meses

De 6 a 12 meses

De 13 a 24 meses

De 25 a 36 meses

Mais de 3 anos

P20. Depois de sua formação no ensino superior você:

Não precisou mais estudar.

Fez somente cursos de capacitação oferecidos pela organização.

Iniciou outro curso superior.

Iniciou uma pós-graduação (especialização/MBA).

Iniciou uma pós-graduação (mestrado).

P21. DEPOIS QUE SE FORMOU você trocou de trabalho quantas vezes?

Nenhuma, e não está trabalhando no momento.

Nenhuma, pois nunca trabalhou.

Nenhuma, trabalha na mesma organização.

1 vez.

2 a 3 vezes.

4 ou mais vezes.

BLOCO B - ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

É um construto psicossocial que denota os recursos de um indivíduo para lidar com os desafios atuais e previstos (tarefas, transições, traumas em seus papéis ocupacionais grandes ou pequenos). Os recursos de adaptabilidade na carreira são os pontos fortes ou as capacidades de autorregulação que uma pessoa pode recorrer para resolver o problema

P.22 Adaptabilidade de Carreira

A partir daqui serão apresentadas uma série de afirmações sobre as 4 dimensões de Adaptabilidade de Carreira (Preocupação, Controle, Curiosidade e Confiança). Por favor, indique o nível de desenvolvimento que acredita ter realizado em prol da sua carreira / futuro.

Usando 1 (Desenvolvi pouco ou nada); 2 (Desenvolvi mais ou menos); 3 (Desenvolvi bem); 4 (Desenvolvi muito bem); e 5 (Desenvolvi extremamente bem).

P. 22A PREOCUPAÇÃO: orientação para o futuro, se preparar para o amanhã. Atitudes de planejamento, otimismo e sentimento de preocupação com as tarefas vocacionais e transições ocupacionais e escolhas a serem feitas.

DIMENSÃO	ITENS	1	2	3	4	5
Preocupação	Pensando em como será meu futuro					
	Percebendo que as escolhas de hoje moldam meu futuro					
	Preparando-se para o futuro					
	Tornar-me consciente das escolhas educacionais e de carreira que devo fazer					
	Planejando como alcançar meus objetivos					
	Preocupado com a minha carreira					

P. 22B CONTROLE: os indivíduos sentem e acreditam que são responsáveis pela construção de suas carreiras.

DIMENSÃO	ITENS	1	2	3	4	5
Controle	Mantendo-se otimista					
	Tomar decisões sozinho					
	Assumindo a responsabilidade por minhas ações					
	Defendendo minhas crenças					
	Contando comigo mesmo					
	Fazendo o que é certo para mim					

P. 22C CURIOSIDADE: comportamento de exploração e busca de informações (autoconhecimento e informações ocupacionais)

DIMENSÃO	ITENS	1	2	3	4	5
Curiosidade	Explorando meu entorno					
	Procurando oportunidades de crescer como pessoa					
	Investigando opções antes de fazer uma escolha					
	Observando diferentes maneiras de fazer as coisas					
	Sondando profundamente as perguntas que tenho					
	Tornando-se curioso sobre novas oportunidades					

P. 22D CONFIANÇA: sentimentos de autoeficácia em relação à capacidade de executar ações necessários para fazer e implementar escolhas adequadas.

DIMENSÃO	ITENS	1	2	3	4	5
Confiança	Executando tarefas com eficiência					
	Cuidando para fazer as coisas bem					
	Aprendendo novas habilidades					
	Trabalhando até a minha capacidade					
	Superando obstáculos					
	Resolvendo problemas					

BLOCO C 1- INSERÇÃO PROFISSIONAL

P23. Assinale a situação abaixo que melhor descreve o seu caso durante a maior parte do curso:
Sem trabalho (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e meus gastos financiados pela família.

Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e gastos integralmente financiados pela família.

Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e gastos parcialmente financiados pela família.

Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e me sustentando.

Trabalhando (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e contribuindo para o sustento da família.

Trabalhando e sendo o principal responsável pelo sustento da família.

Sem trabalho (incluindo estágio e bolsa de iniciação científica) e vivendo de rendimentos (poupança, por exemplo).

P24. Você já contribuiu para previdência social (INSS)?

Não, nunca contribuí.

Sim, estou contribuindo atualmente. No momento não, mas já contribuí.

P25. Está trabalhando atualmente (estágio, emprego formal, trabalho voluntário, trabalho

informal remunerado, autônomo, bolsa de iniciação científica)?

Sim

Não

P26. Qual o porte da organização?

Micro (até 19 funcionários)

Pequeno (20 a 99 funcionários)

Médio (100 a 500 funcionários)

Grande (mais de 500 funcionários)

Não se aplica

P27. Qual o tipo de organização?

Pública Privada ONG

Agrícola

Não se aplica Outro:

P27A. Se marcou "outro", qual?

P28. Qual o ramo de atuação da organização?

Indústria

Comércio

Serviços

Não se aplica

Outro:

P28A. Se marcou "outro", qual?

P29. Sobre sua renda atual (Favor preencher apenas números Ex. 1.200,00)

P29A. Qual sua renda bruta mensal (total de rendimentos individuais)? - APENAS NÚMEROS

P29B. Qual a renda bruta mensal da sua família (total de rendimentos, incluindo os seus)? -

APENAS NÚMEROS

P30. O seu contrato de trabalho é por tempo:

Determinado (que tem datas de início e término antecipadamente combinadas entre o trabalhador e o empregador)

Indeterminado (há data de início, mas não consta a de término)

Não se aplica

Outro:

P32. Qual o seu cargo e sua função? (Por exemplo: técnico de TI, desenvolvedor de software)

P33. Quanto ao seu tempo semanal de trabalho:

Você trabalha em tempo integral (40 horas semanais ou mais).

Você trabalha em tempo parcial (menos de 40h semanais) por escolha própria.

Você trabalha em tempo parcial (menos de 40h semanais) por determinação da organização.

Você trabalha em tempo parcial (20h semanais), pois é bolsista.

Não se aplica

P34. A sua organização possui algum plano de qualificação profissional? (Marque quantas opções forem necessárias)

Não

Sim, possui cursos organizados pela própria instituição.

Sim, contrata empresas para dar cursos na própria instituição.

Sim, a organização paga uma porcentagem (ou tudo) de cursos que os funcionários queiram fazer fora da instituição e que estejam ligados ao trabalho.

Sim, a organização paga uma porcentagem (ou tudo) de cursos que os funcionários queiram fazer fora da instituição, mesmo que não estejam ligados diretamente ao trabalho.

Não se aplica

Outro:

P35. Em relação ao seu trabalho atual, você:

Está satisfeito.

Está insatisfeito, mas não está buscando outro.

Está insatisfeito e procurando outro.

Está em vias de trocar de emprego.

Não se aplica

Outro:

Afirmações sobre a sua ORGANIZAÇÃO e a sua INSERÇÃO do mercado de trabalho. Use 1 para discordo totalmente até 5 concordo totalmente (caso a alternativa não se encaixe, marque a coluna NÃO SE APLICA).

P35. Possuo autonomia para realizar minhas tarefas.

P36. A instituição na qual trabalho não possui um sistema claro de progressão de carreira.

P37. Sou o principal responsável pela minha qualificação profissional.

P38. Ocupo uma vaga de emprego inferior ao meu nível de qualificação.

P39. Recebo remuneração inferior ao meu nível de qualificação

P40. Uma pessoa com menos qualificação que eu poderia realizar as atividades que desempenho na organização.

P41. Sinto que com a minha idade meus pais tinham um trabalho melhor que o meu.

P42. A formação recebida na instituição de ensino permitiu que eu subisse de cargo onde

trabalho.

P43. Independente da formação recebida, estar cursando o ensino superior permitiu que eu subisse de cargo onde trabalho.

P44. O curso permitiu melhorar a minha situação econômica.

P45. Por meio da formação, pude auxiliar financeiramente minha família.

P46. Na organização onde trabalho a remuneração de quem é bacharel é maior do que a de outros níveis de escolaridade.

P47. A rede de contatos que construí no ensino superior foi importante para eu conseguir me inserir no mercado de trabalho.

P48. Meus amigos mais próximos e meus familiares me ajudaram a me inserir no mercado de trabalho.

P49. Agências de emprego e de estágio foram importantes para eu conseguir entrar no mercado de trabalho.

BLOCO C 2- INSERÇÃO PROFISSIONAL

P50. Responda esta questão pensando a sua situação em cada momento indicado abaixo (caso a alternativa não se encaixe, marque a coluna NÃO SE APLICA).

Ingresso no curso

Metade do curso (4º/5º semestre)

Formatura

2 anos após a formatura

5 anos após a formatura

Não se aplica

P50A. Estágio não remunerado

P50B. Estágio remunerado

P50C. Funcionário público concursado

P50D. Cargo em comissão

P50E. Funcionário de empresa privada com carteira assinada

P50F. Funcionário de empresa privada sem carteira assinada

P50G. Voluntário

P50H. Terceirizado

P50I. Trabalha em empresa/negócio familiar

P50J. Trabalha por conta própria

P50K. Sou dono e/ou sócio/associado/cooperado de uma empresa

P50L. Estudante em nível de Mestrado e Doutorado

BLOCO C 3- INSERÇÃO PROFISSIONAL

Afirmações sobre as contribuições do ENSINO SUPERIOR para a sua inserção no mercado de trabalho. Use 1 para discordo totalmente até 5 concordo totalmente.

P50. Percebo que o status da instituição que realizei o ensino superior foi (é) importante para a minha inserção no mercado de trabalho.

P51. Tive que buscar cursos fora da minha instituição de ensino para complementar minha formação para o mercado de trabalho.

P52. Durante o curso percebi ações da instituição de ensino para auxiliar minha inserção profissional.

P53. Em processos seletivos percebi que os cursos de bacharelado são preferidos aos demais níveis (técnico, especialização etc.)

P54. Estar no ensino superior fez que eu começasse a frequentar lugares que antes não frequentava.

P55. No ensino superior construí uma rede de relacionamentos que possivelmente não teria antes de entrar nesse nível de ensino.

P56. O preparo para inserção profissional oferecido pela instituição é insuficiente.

P57. Meus pais relatam que quando eles eram jovens era mais difícil chegar ao ensino superior.

P58. Quando terminei o ensino médio minha prioridade era fazer o ensino superior.

P59. Quando terminei o ensino médio minha prioridade era encontrar trabalho.

P60. O ensino superior permitiu que eu conseguisse trabalhos que dificilmente conseguiria sem esse nível de ensino

P61. Em geral nos postos de trabalho que já ocupei possuía autonomia para realizar as tarefas.

P62. Percebo que de forma geral as vagas que são oferecidas para graduados são para tarefas inferiores a sua qualificação.

P63. Percebo que a remuneração paga para graduados é inferior ao nível de qualificação que possuem.

P64. Percebo que a remuneração para bacharéis no mercado de trabalho é superior a paga para outros níveis educacionais.

P65. As políticas de bolsas e financiamento do Governo Federal foram importantes para que eu pudesse cursar o ensino superior.

P66. A política de cotas foi importante para que eu tivesse acesso ao ensino superior.

Espaço para comentários