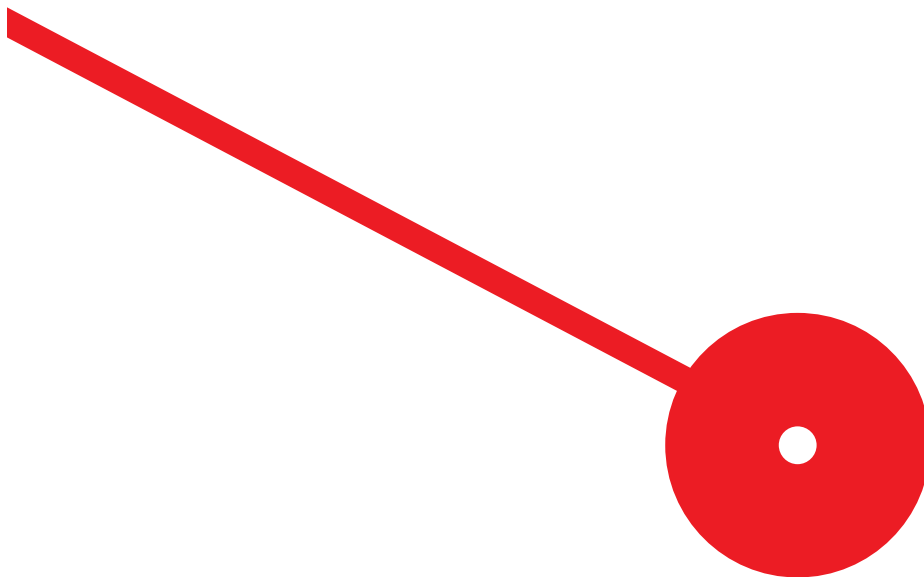




# Narrativas sobre a experiência de mudança de carreira em pessoas com formação académica superior

Carla Alexandra Neves dos Santos Malta

07/2024



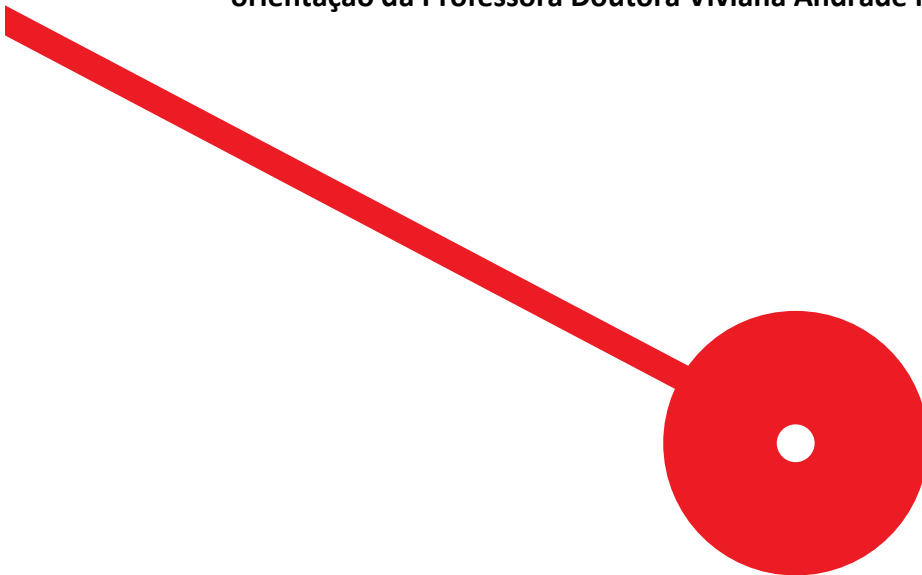


# Narrativas sobre a experiência de mudança de carreira em pessoas com formação académica superior

Carla Alexandra Neves dos Santos Malta

Dissertação de Mestrado apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, sob orientação da Professora Doutora Viviana Andrade Meirinhos

Carla Alexandra Neves dos Santos Malta. Narrativas sobre a experiência de mudança de carreira em pessoas com formação académica superior  
07/2024



## **Agradecimentos**

Aos participantes do estudo que, de forma muito generosa e genuína, compartilharam as suas histórias pessoais e mostraram que a mudança de carreira é possível, mesmo quando parece assustadora.

À minha orientadora, Professora Doutora Viviana Meirinhos, a pessoa que ensina, com transparência e autenticidade, e que me guiou ao longo deste estudo, com paciência e clareza.

Ao Brutus, o Super Cão, há qualquer coisa de extraordinário na sua existência. Entre sonecas ao meu lado e pausas obrigatórias para ir à rua, foste o melhor companheiro de estudo.

Ao meu vizinho de almofada, obrigada por me resgatares da dureza dos dias.

A todos, muito obrigada!

## **Resumo:**

As mudanças no mercado de trabalho criam oportunidades para as pessoas explorarem as suas carreiras, alinhando-as com as suas inclinações, perfil e interesses. As carreiras tornam-se mais fluídas e dinâmicas e as pessoas assumem diversos projetos ao longo das suas trajetórias profissionais (Anderson et al., 2019; Fonseca, 2023; Hall et al., 2018).

O presente estudo tem como objetivo geral explorar o processo de mudança de carreira em pessoas com formação académica superior. Definido o objetivo geral da dissertação, são delineados como objetivos específicos, os seguintes: (i) Conhecer a perceção de profissionais com formação superior sobre os motivos que levam a procurar uma mudança de carreira; (ii) Caracterizar o processo de transição de carreira em pessoas com formação académica superior; (iii) Perceber o papel do reskilling no processo de mudança.

Este estudo adotou uma abordagem qualitativa e utilizou o método narrativo. Para alcançar os objetivos deste estudo, foram conduzidas entrevistas narrativas e, portanto, não estruturadas e em profundidade, e realizada análise da narrativa como método de tratamento de dados. Os 7 participantes foram convidados a partilhar as suas vivências relacionadas com a sua experiência de mudança de carreira.

Os resultados sugerem que pessoas com formação académica superior procuram uma mudança de carreira devido à precaridade das condições de trabalho, à falta de valorização profissional e a dificuldades pessoais que influenciam essa decisão. O processo de transição de carreira é marcado por dúvidas, hesitações e tomadas de decisão e o reskilling assume um papel fulcral uma vez que, para além de permitir a aquisição de novas competências e de possibilitar a construção de uma rede de contactos, o mercado exige a certificação académica destes profissionais para a nova área.

Por fim, são identificadas algumas limitações do estudo e apresentadas sugestões para pesquisas futuras.

**Palavras chave:** narrativas, carreira, reskilling, transição, mudança

**Abstract:**

Changes in the labour market create opportunities for people to explore their careers, aligning them with their inclinations, profile and interests. Careers are becoming more fluid and dynamic, and people are taking on different projects throughout their professional careers (Anderson et al., 2019; Fonseca, 2023; Hall et al., 2018).

The general aim of this study is to explore the process of career change in people with higher education. Once the general objective of the dissertation has been defined, the following specific objectives are outlined: (i) To understand the perception of professionals with higher education about the reasons that lead them to seek a career change; (ii) To characterise the career transition process in people with higher education; (iii) To understand the role of reskilling in the change process.

This study adopted a qualitative approach and used the narrative method. In order to achieve the objectives of this study, narrative and therefore unstructured, in-depth interviews were conducted, and narrative analysis was carried out as a data processing method. The seven participants were invited to share their experiences related to their career change experience.

The results suggest that people with higher education seek a career change due to precarious working conditions, lack of professional development and personal difficulties that influence this decision. The career transition process is marked by doubts, hesitations and decision-making, and reskilling plays a key role since, as well as enabling the acquisition of new skills and building a network of contacts, the market demands academic certification of these professionals for the new area.

Finally, some limitations of the study are identified and suggestions made for future research

**Key words:** narratives, career, reskilling, transition, change

## Índice geral

<b>Introdução .....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo I – Revisão da literatura.....</b>	<b>4</b>
1.1    O paradigma das carreiras na atualidade .....	5
1.2    A problemática da mudança das carreiras .....	9
1.3    Reskiling.....	14
<b>Capítulo II – Estudo empírico .....</b>	<b>17</b>
2    Metodologia.....	18
2.1    Objetivos do estudo .....	18
2.2    Desenho do estudo.....	18
2.3    Instrumentos e Procedimentos.....	21
2.4    Caracterização dos participantes .....	24
<b>Capítulo III – Apresentação dos resultados.....</b>	<b>25</b>
3    Apresentação dos Resultados .....	26
3.1    Ponto de Vista ( <i>Point of View</i> ) .....	26
3.2    Enredo ( <i>Plot</i> ) .....	28
3.3    Personagens ( <i>Characters</i> ).....	30
3.3.1    Os Heróis .....	30
3.3.2    Os Vilões .....	31
3.3.3    As Personagens Secundárias .....	32
3.4    Configurações ( <i>Settings</i> ).....	34
3.4.1    Pré- Transição.....	34
3.4.2    Processo de Transição .....	37
3.4.3    Mudança Efetiva.....	40
3.4.4    Perspetiva temporal .....	42
3.5    Conflito ( <i>Conflict</i> ).....	44
3.6    Tema ( <i>Theme</i> ).....	47

3.7	Tom e Estilo ( <i>Tone and Style</i> ) .....	49
3.8	Simbolismos e Motivos ( <i>Symbolism and Motifs</i> ).....	52
3.9	Desenvolvimento ( <i>Rising Action</i> ).....	57
3.10	Clímax ( <i>Climax</i> ) .....	59
3.11	Desfecho ( <i>Resolution</i> ) .....	61
<b>Capítulo IV – Discussão dos resultados.....</b>		<b>64</b>
4	Discussão dos Resultados.....	65
<b>Capítulo V – Conclusão.....</b>		<b>70</b>
5	Conclusão .....	71
<b>Referências bibliográficas.....</b>		<b>74</b>
<b>Apêndices.....</b>		<b>80</b>
Apêndice I – Declaração de consentimento informado .....		81
Apêndice II – Narrativa da Participante 1.....		82
Apêndice III – Narrativa do Participante 2 .....		90
Apêndice IV – Narrativa do Participante 3.....		98
Apêndice V – Narrativa do Participante 4 .....		103
Apêndice VI – Narrativa do Participante 5.....		110
Apêndice VII – Narrativa do Participante 6 .....		115
Apêndice VIII – Narrativa do Participante 7 .....		122
Apêndice IX – Enredo das narrativas por participante .....		133
Apêndice X – Personagens das Narrativas por Participante.....		136
Apêndice XI – Configurações das Narrativas na Pré-Transição por Participante....		137
Apêndice XII – Configurações das Narrativas no Processo de Transição por Participante .....		138
Apêndice XIII – Configurações das Narrativas na Mudança Efetiva por Participante .....		139
Apêndice XIV – Conflitos das Narrativas por Participante.....		140
Apêndice XV – Temas das Narrativas por Participante .....		142

Apêndice XVI – Tom e Estilo das Narrativas por Participante .....	143
Apêndice XVII – Simbolismos e Motivos das Narrativas por Participante .....	145
Apêndice XVIII – Desenvolvimento das Narrativas por Participante.....	146
Apêndice XIV – Clímax das Narrativas por Participante.....	147
Apêndice XX – Desfecho das Narrativas por Participante.....	148

## Índice de Figuras

Figura 1: Modelo de Strack et al.(2021).....	15
Figura 2: O Ponto de vista .....	27
Figura 3: Enredo das narrativas .....	29
Figura 4: Os Heróis das narrativas .....	30
Figura 5: Os Vilões das narrativas.....	32
Figura 6: As Personagens Secundárias das Narrativas .....	33
Figura 7: Configurações na Pré-transição .....	35
Figura 8: Configurações no Processo de Transição.....	38
Figura 9: Configurações na Mudança Efetiva .....	40
Figura 10: Perspetiva temporal das fases de transição .....	43
Figura 11: Conflitos Externos dos Participantes .....	44
Figura 12: Conflitos Internos dos Participantes .....	45
Figura 13: Temas das narrativas .....	48
Figura 14: Tom das narrativas .....	50
Figura 15: Estilo das narrativas .....	51
Figura 16: Simbolismos das narrativas.....	53
Figura 17: Motivos das narrativas .....	56
Figura 18: Desenvolvimento (Rising Action) das narrativas .....	57
Figura 19: Clímax das narrativas.....	60
Figura 20: Desfechos (Resolution) das narrativas .....	62

## **Índice de Tabelas**

Tabela 1: Elementos narrativos .....	19
Tabela 2: Síntese dos passos metodológicos do estudo.....	23
Tabela 3: Identificação dos participantes .....	24

## **Lista de abreviaturas**

BCG – Boston Consulting Group

ONG – Organização Não Governamental

TI – Tecnologias de Informação

IA – Inteligência Artificial

P1 – Participante 1

P2 – Participante 2

P3 – Participante 3

P4 – Participante 4

P5 – Participante 5

P6 – Participante 6

P7 – Participante 7



Tradicionalmente, a carreira era vista como uma progressão linear e estável, com o “emprego para toda a vida” como medida de sucesso. No entanto, devido à flexibilização, heterogeneização e complexidade do mundo do trabalho surgem mudanças na estrutura e conceção da carreira, resultando na fragmentação da carreira organizacional, passando além dos limites das empresas e instituições (Boucinha, 2017; Hall et al., 2018; Ribeiro, 2009).

As transformações no ambiente de trabalho questionam o paradigma tradicional de carreira e indicam caminhos para teorias e modelos contemporâneos do desenvolvimento profissional (Linzmeier, 2014). A carreira proteana, a carreira sem fronteiras, a carreira portfólio e a *multistage career* são modelos que refletem a dinâmica do mundo do trabalho e a necessidade dos profissionais se adaptarem e explorarem novas oportunidades.

A carreira proteana reflete a adaptabilidade, a versatilidade e o dinamismo que o mercado atual vive e que transformam a visão tradicional do trabalho e a mudança na forma de pensar a carreira atual. Os profissionais são autónomos, proativos e capazes de desenvolver novas competências ao longo das suas trajetórias profissionais (Borges, 2016; Linzmeier, 2014). A carreira sem fronteiras, considera que a carreira pode ultrapassar as fronteiras da organização, caracterizando-se pela autonomia, a mobilidade, e o relacionamento transaccional, que é de curto prazo, em contraste com a carreira tradicional (Andrade et al., 2011; Dutra et al., 2009; Linzmeier, 2014). A carreira portfólio envolve ter uma série de empregos, cada um por um curto período de tempo, em vez de um emprego por um longo período de tempo, caracterizando-se pela diversificação das atividades profissionais, flexibilização de identidades pessoais e expertise em várias áreas (Bendassolli, 2009; Linzmeier, 2014). A *multistage career* sugere que as pessoas transitam por múltiplos ciclos de educação, exploração e emprego, enriquecendo as suas experiências, sendo que, neste contexto, o padrão tradicional de carreira não faz mais sentido (Lennon, 2023).

As mudanças no mercado de trabalho oferecem oportunidades para as pessoas que desejam reinventar-se, permitindo que explorem as suas inclinações, perfil e interesses numa segunda carreira (Anderson et al., 2019). Mas a mudança de carreira não é um processo fácil, exige adaptação e disposição interna para recomeçar, correspondendo a um período de reflexão e autoconhecimento no qual são tomadas decisões significativas (Anderson et al., 2019; Rizzatti et al., 2018).

No contexto atual, a construção da carreira é um processo contínuo e dinâmico, sendo necessário compreender como as pessoas enfrentam as transições que decidem ou precisam atravessar. Assim, quando está em causa a requalificação para uma mudança de carreira e de funções, um dos caminhos que emerge é o *reskilling*, pois capacita os profissionais, proporciona novos insights, oferece perspectivas variadas e novas oportunidades, que se refletem em novas propostas no âmbito profissional (Anderson et al., 2019; Priyadarsani & Saxena, 2023; Rizzatti et al., 2018). Tal acontece tanto em situações onde a tecnologia extingue postos de trabalho como nos casos em que as pessoas decidem mudar a sua vida profissional e seguir à procura de novos desafios.

Desta forma, o objetivo primordial subjacente à presente investigação é explorar o processo de mudança de carreira em pessoas com formação académica superior. Mais especificamente, procura-se conhecer a perceção de profissionais graduados sobre os motivos que levam a procurar uma mudança de carreira, caracterizar o processo de transição de carreira das pessoas com formação académica superior, e perceber o papel do *reskilling* no processo de mudança de carreira.

A presente dissertação encontra-se organizada em cinco capítulos. No primeiro capítulo é apresentado o enquadramento teórico, explorando-se o paradigma das carreiras na atualidade, a problemática da mudança das carreiras e o *reskilling*. O segundo capítulo diz respeito ao estudo empírico onde são apresentadas as opções metodológicas utilizadas no estudo. Segue-se o terceiro capítulo com a apresentação dos resultados, onde são explorados os resultados provenientes das entrevistas realizadas, com o intuito de atender aos objetivos da pesquisa. O capítulo IV corresponde à discussão dos resultados onde são analisados os resultados obtidos à luz do conhecimento científico, através da revisão da literatura. No último capítulo, o capítulo V, elaboram-se as principais conclusões desta investigação, identificam-se algumas limitações do estudo e fazem-se sugestões futuras para outras investigações.

## **CAPÍTULO I – REVISÃO DA LITERATURA**

---

## 1.1 O paradigma das carreiras na atualidade

O conceito de carreira surge no início do século XX, estruturado por um mundo que se caracterizava pela normatividade, previsibilidade e estabilidade do modelo taylorista-fordista, tendo sido tradicionalmente associado às empresas e instituições (Blanch, 2003; Ribeiro, 2009). Mas foi durante as últimas décadas desse século que o conceito de carreira começou a ser mais explorado e ampliou o seu significado nas Ciências Sociais, com o objetivo de mostrar as mudanças que ocorreram no mundo de trabalho e nas pessoas (Linzmeier, 2014).

Vários autores abordaram e definiram o conceito de carreira, que foi mudando ao longo dos tempos de acordo com os contextos sociais e económicos. Até à década de 70, existia uma forte relação entre o indivíduo e a organização sendo o mercado de trabalho composto essencialmente por grandes empresas. Com a sua evolução, a carreira passou a ser vista de forma mais ampla e o trabalhador assumiu um papel mais ativo na sua trajetória (Arthur, 1994, citado por Borges, 2016).

De acordo com Hall (2002), o termo “carreira” tem vários significados, mas o autor identifica quatro que são mais comuns. O primeiro significado é a carreira como avanço, que implica mobilidade vertical na hierarquia, representada por promoções e movimentos ascendentes na carreira. O segundo relaciona a carreira como uma profissão propriamente dita, ligada a um certo *status*, como médico ou professor. O terceiro significado vê a carreira como uma sequência de empregos durante toda a vida, sem preocupação com a ocupação ou o nível hierárquico, e considera que todas as pessoas que trabalham têm uma carreira. O quarto significado vê a carreira como uma sequência de experiências relacionadas com papéis ao longo da vida, independentemente de exercerem ou não atividades profissionais.

Tradicionalmente, o conceito de carreira era compreendido como uma mobilidade ascendente, onde a progressão era linear e estável, perspetivando o “emprego para a vida toda”, considerado como esperado e como a medida do sucesso, assim como a evolução profissional bastante previsível (Boucinha, 2017; Hall et al., 2018). Mas a carreira sofre mudanças na sua estrutura, conceção e desenvolvimento devido à flexibilização, à heterogeneização e ao aumento da complexidade do mundo do trabalho e das empresas, o que levou a uma fragmentação da carreira organizacional, ampliando-

se para além dos limites das empresas e das instituições, alcançando o mundo do trabalho como um todo(Ribeiro, 2009).

A volatilidade dos novos tempos, o desenvolvimento tecnológico e a conectividade global têm quebrado com as barreiras geográficas, o que aliado à mudança de expectativas dos colaboradores, têm vindo a alterar o conceito tradicional de carreira (Palma, 2021).

A análise da carreira exigiu novos estudos obrigando as ciências da gestão e do trabalho a iniciarem um processo de validação de trajetórias de trabalho, fora do espaço organizacional, que levou à quebra de modelos normativos e originou novas concepções de carreira (Blanch, 2003; Hall et al., 2018; Ribeiro, 2009).

A forma como o trabalho é realizado mudou fundamentalmente nas últimas décadas, com um número crescente de pessoas a trabalharem de forma independente, fora das organizações, num estilo de trabalho bastante diferente daquele assumido por muitas teorias de comportamento organizacional. Embora muitos possam inicialmente procurar um trabalho a tempo inteiro nas organizações, tornam-se cada vez mais desvinculados das organizações tradicionais. A este novo mundo de trabalho chamamos de Economia Gig onde, na sua estrutura, predominam os contratos de curto prazo, o trabalho imprevisível e o rendimento variável, trabalhadores com elevado nível de autonomia e independência, falta de planos de carreira claros, disponíveis e relevantes e a transitoriedade do trabalho (Ashford et al., 2018).

Ashford, Caza e Reid (2018) referem-se à Economia Gig como uma “economia de ação”, que aproveita as oportunidades e permite uma adaptação às mudanças constantes. A natureza mutável do trabalho, desde regimes híbridos a remotos, torna crucial o desenvolvimento de *soft skills* como uma base sólida para um desempenho positivo no local de trabalho em termos de inovação, pensamento adaptativo e colaboração, emergem novas formas de trabalho como o fenómeno dos nómadas digitais que ganha cada vez mais protagonismo e o trabalho em plataformas que se encontra em expansão, tornando-se o trabalho digital remoto mais amplamente aceite (Alstynne et al., 2016; Lewis, 2021; Oliveira, 2021; Shawkat et al., 2021).

As mudanças no mundo do trabalho desafiam o modelo tradicional da carreira e apontam para novas direções, rumo a novas teorias e modelos contemporâneos de carreira (Linzmeier, 2014). Essas mudanças no trabalho fazem parte do processo que

Hall (1986) chamou de “expansão da identidade”, que envolve a ampliação do repertório psíquico resultante dos relacionamentos e experiências profissionais, procurando aprendizagem contínua, autenticidade e sentido. Os profissionais contemporâneos procuram um trabalho que proporcione não apenas subsistência, mas também um sentido de autorrealização e autoexpressão(Andrade et al., 2011).

A carreira proteana reflete o que o mercado atual vive e a mudança na forma de pensar a carreira atual (Borges, 2016).Inspirada na figura mitológica do deus grego *Proteus* e na sua capacidade metamórfica, a carreira proteana reflete a adaptabilidade, a versatilidade e o dinamismo que transformam a visão tradicional do trabalho, resultante das experiências vividas e competências adquiridas ao longo da sua trajetória profissional , e requer colaboradores com funções autônomas, proativos, que se gerem a si próprios e reconhecem onde e quando é necessário desenvolver novas competências (Hall, 2002 citado por Linzmeyer, 2014).

Hall (2002) refere que neste processo gerido pelo individuo todas as experiencias, educação, formação, mudança de organização, mudança de funções, contribuem para a sua realização pessoal e profissional, sendo que o critério de sucesso é interno (Linzmeyer, 2014).

O mundo do trabalho ampliou-se e tornou-se mais complexo, mas a carreira ainda é carreira organizacional pois as empresas continuam a influenciar a tomada de decisões sobre o emprego e as carreiras, apesar de que já não oferecem carreiras vitalícias e as pessoas já não apresentam ter perspectivas profissionais de longo prazo. Desta forma, as carreiras sem fronteiras aparecem como uma alternativa às carreiras organizacionais, propondo um novo significado de organização e uma nova visão sobre a carreira(Dutra et al., 2009).

Arthur (1994) propõe que a carreira se torne sem fronteiras (*boundaryless careers*), encorajando os indivíduos a criarem e a desenvolverem os seus projetos de carreira, estabelecendo uma relação aberta com a organização. Segundo este autor, a carreira sem fronteiras abrange várias situações, como a carreira que atravessa as fronteiras das organizações, a carreira que extrai validade ou negociabilidade fora da empresa atual, a carreira que é suportada em redes de relacionamento ou informação que estão fora da organização, e outra possibilidade é a pessoa escolher passar mais tempo com a família ou investir na sua formação.

Nesta concepção de carreira existe uma relação independente e transacional entre a pessoa e a organização, onde a pessoa é estimulada a pensar na sua carreira tendo como ponto de partida ela própria, da mesma forma que a organização é estimulada a incentivar a pessoa a pensar a sua carreira de forma mais ampla, para que desenvolva uma visão crítica sobre o seu trabalho e com isso contribuir para o desenvolvimento da organização (Dutra et al., 2009).

O sucesso da carreira sem fronteiras é medido por parâmetros subjetivos como a percepção de crescimento, realização pessoal e profissional, respeito, reconhecimento, satisfação e aprendizagem (Linzmeier, 2014)

Para haver uma carreira sem fronteiras é necessário que também se considere a carreira proteana pois as duas completam-se. A carreira proteana cria uma estratégia para o desenvolvimento de competências e a carreira sem fronteiras estimula o aumento de oportunidades e experiências, e desta forma os profissionais que possuem mais competências desenvolvidas a partir da autogestão da sua carreira, aumentam a possibilidade de se destacarem num mercado global e cada vez mais competitivo (Linzmeier, 2014).

Com a mesma perspectiva individualizada, surge a carreira portfólio que é descrita a partir da diversificação das atividades profissionais, da flexibilização das identidades pessoais e de múltiplas zonas de expertise individual. Um individuo pode ter diferentes formas de rendimento, distribuir o seu tempo por diferentes atividades e utilizar diferentes expertises, formando um portfólio de empregadores e clientes (Bendassolli, 2009; Linzmeier, 2014).

As mudanças vão acontecer ao nível do individuo pois com o aumento da longevidade, é como se as pessoas fossem jovens durante um período maior e, envelhecendo mais tarde, passam por mais fases na vida e têm mais conexões. O corpo humano pode não aguentar uma vida com tanto tempo concentrado na mesma tarefa e será preciso procurar outros tipos de atividade. O mesmo acontece com a educação, o que significa que em algum momento da vida, o individuo irá reinventar as suas competências (Gratton & Scott, 2016)

Lynda Gratton defende que o padrão tradicional de vida dividido em três fases (educação, trabalho e reforma) deixa então de fazer sentido e defende um modelo de vida em vários estágios (*multistage career*) que vê os indivíduos a transitarem por

múltiplos ciclos de educação, exploração e emprego. Essas transições enriquecem o indivíduo, proporcionam múltiplas experiências, impulsionam o seu potencial e criam redes amplas (Lennon, 2023).

Aproveitar ao máximo uma vida longa e cheia de mudanças implica ser flexível, adquirir novos conhecimentos, explorar novas formas de pensar, ver o mundo com uma perspectiva diferente, aceitar a mudança e abandonar velhos hábitos associados e construir novas redes. É importante estar aberto a mudanças e novas experiências de forma a aproveitar a vida ao máximo (Gratton & Scott, 2016).

## **1.2 A problemática da mudança das carreiras**

As novas perspectivas no mercado de trabalho favorecem as pessoas que desejam reinventar-se, tendo uma nova oportunidade de aproximarem as suas inclinações, perfil e interesses a uma segunda carreira (Anderson et al., 2019). As carreiras tornam-se mais fluidas e dinâmicas, com as pessoas a assumirem vários projetos ao longo da sua vida profissional, que podem incluir empregos, projetos independentes, empreendimentos e outras formas de trabalho (Fonseca, 2023; Hall et al., 2018).

A requalificação e a melhoria das competências da mão de obra e a criação de novos talentos para responder às novas exigências do emprego, estão a tornar-se cada vez mais importantes, o que revela uma mudança na perceção da importância das competências no presente e no futuro (Priyadarsani & Saxena, 2023). É importante que as pessoas possam conhecer-se e perceber quais são os seus valores e as suas preferências pessoais e o que irá guiar as suas decisões profissionais ao longo da sua carreira (Fonseca, 2023).

Os valores de carreira são muitas vezes tratados como atributos individuais estáveis, que orientam as escolhas de carreira e as atividades de gestão de carreira, mas muitas vezes os indivíduos mudam os seus valores de carreira para atenderem às expectativas da evolução do trabalho e do papel da vida nos diferentes estágios de desenvolvimento, de forma a reduzir a discrepância entre os padrões de carreira e o progresso alcançado, e para conseguirem adaptar-se às mudanças nos ambientes económicos e culturais (Anderson et al., 2019; Xu et al., 2021)

A intensão de mudança de carreira relaciona-se com o desejo de felicidade e com a satisfação no trabalho, ou seja, as pessoas devem avaliar as oportunidades no mercado

de trabalho para que sejam compatíveis com as suas intenções, bem como considerar fatores fundamentais como a economia e o mercado de trabalho (Rizzatti et al., 2018).

O autoconhecimento e o comprometimento com a carreira contribuem para a tomada de decisão durante a transição e para escolhas mais satisfatórias na vida pessoal, pois a maneira como as transições são realizadas pode estar relacionada com a fase do ciclo vital em que a pessoa se encontra, o que torna possível que as consequências de uma transição estejam relacionadas com o momento vivido pelo indivíduo (Rizzatti et al., 2018).

As pessoas podem já ter estado satisfeitas com o seu trabalho, mas com o tempo, a pessoa pode mudar, a organização pode ter mudado ou as pessoas com quem trabalham mudaram, e deixam de estar satisfeitas, não se sentem desafiadas, não gostam das pessoas com quem trabalham ou não estão alinhadas com o propósito da organização, e tudo isso cria a insatisfação (Ibarra, 2023). Em etapas específicas do processo de tomada de decisão de carreira, a influência familiar assume grande relevância, uma vez que as bases de uma carreira são geralmente promovidas no contexto familiar através do contato com ocupações, oportunidades educacionais, aptidões, interesses e aquisições educacionais (Vautero et al., 2020).

A reinvenção das carreiras é uma tarefa difícil e os indivíduos podem saber o que não querem mais fazer, mas não têm certeza do que realmente querem fazer a seguir, e mais importante do que tentar descobrir o próximo passo na carreira, é explorar as várias hipóteses (Ibarra, 2023). A transição de carreira é um momento de reflexão e autoconhecimento, que exige a tomada de decisões importantes e que favorece várias considerações a partir da compreensão das situações enfrentadas pelas pessoas, em diferentes momentos da vida, motivadas pelas tendências profissionais e conduzidas por autonomia, auto direção e habilidade para aprender (Anderson et al., 2019; Rizzatti et al., 2018).

Quando as transições acontecem pelo abandono da área de atuação ou formação inicial ou pela ocupação de posições em áreas distintas no próprio local de trabalho ou em outras empresas, o desejo dos profissionais de mudarem de área não está ligado à insatisfação com as atividades, mas relacionado com uma busca por atividades mais interessantes e diferentes, novos desafios e novas experiências. Essa insatisfação profissional e esse descontentamento com a área de atuação pode surgir devido à

exaustão, às exigências do trabalho e à dificuldade de crescimento dentro das empresas. Nesse sentido, quando o trabalhador vê as suas atividades com desinteresse, e não encontra maneiras de ampliar as suas responsabilidades e desenvolver os seus conhecimentos e habilidades, tende a despertar a reflexão sobre a carreira e a sua gestão (Rizzatti et al., 2018). Esse sentimento de esgotamento, capacidade obsoleta e decepção com a carreira, desencadeia a desmotivação, pois os seus valores já não são compatíveis com o que foi idealizado antes de ingressarem na primeira carreira, tornando-se impulsionador de uma transição de carreira (Anderson et al., 2019).

A transição de carreira não é um processo fácil, exige adaptação e disposição interna para recomeçar e é importante que a mudança esteja relacionada com os novos interesses pessoais, profissionais e com o momento de vida do indivíduo (Anderson et al., 2019). É possível compreender que a construção da carreira no contexto atual é um processo contínuo e de mudanças frequentes sendo necessário identificar como as pessoas enfrentam as transições pelas quais decidem ou necessitam passar (Rizzatti et al., 2018).

Os profissionais devem identificar as oportunidades, avaliar os riscos e as recompensas, estabelecer quais as suas prioridades, seguir na procura do equilíbrio entre projetos de curto e longo prazo, desenvolver uma rede diversificada de contactos, e desenvolver o *networking*, permitindo que a pessoa saia das suas redes insulares para conectar-se com aqueles que a podem aproximar a novas oportunidades e desta forma terem uma abordagem estratégica para gerir a sua carreira (Fonseca, 2023).

A longevidade da vida e o facto de vivermos cada vez mais e querermos aproveitar a vida ao máximo, a tecnologia e a sequente criação de novos empregos que permite aos profissionais trabalhar a partir de qualquer lugar, as empresas e locais de trabalho que criam oportunidades e desafios fazendo com que as pessoas, que por escolha ou necessidade, permanecem menos tempo nos seus empregos, mas que também estão mais conectadas umas com as outras, e as expectativas que as pessoas têm do trabalho, que deixam de procurar apenas uma vida estável, para procurar paixão, propósito, autorrealização e flexibilidade, são fatores responsáveis pela crescente reinvenção das carreiras (Gratton & Scott, 2016; Hall et al., 2018; Ibarra, 2023; Linzmeyer, 2014).

As máquinas inteligentes, onde muitas das tarefas antes analógicas agora são feitas por máquinas, os computadores e dispositivos eletrónicos que aumentaram a sua capacidade

de armazenamento, velocidade e processamento de forma exponencial, os novos conteúdos *media* responsáveis por grande parte do conteúdo da *web*, e a globalização que leva a um aumento da conectividade e põem a diversidade e a adaptabilidade no centro da organização, assumem responsabilidade na mudança de carreira (Ibarra, 2023; Davies et al., 2020).

A autoexploração aprofundada e a obtenção de significado a partir de experiências passadas estão relacionadas com o processo de mudança de carreira e são descritas como formas principais de discernir uma vocação. O sentimento de vocação é interpretado como um chamamento e considerado como uma fonte de realização, uma forma de servir um bem maior, ou mesmo uma convicção espiritual de que está a fazer o que deve fazer, sendo esta uma parte importante da sua identidade. Estas características das mudanças de carreira, motivadas por um sentido de vocação, foram alicerçadas por motivos altruístas e por recompensas intrínsecas (Ahn et al., 2017)

As mudanças, seja de casa, de estado civil, provocadas por perdas, idade, escolhas, fugas, que levam a abandonar antigas posições e a desfazer e fazer vínculos, fazem parte da vida e podem ser entendidas como crises, e essas crises podem ser percebidas como oportunidades. As incertezas sobre o emprego, a forma como os locais de trabalho se configuram, o futuro de algumas carreiras e a possibilidade de novas oportunidades de carreira, terão grande impacto sobre os profissionais à medida que enfrentam estes desafios (Hite & McDonald, 2020). Encontramos profissionais mais conservadores, que procuram manter os seus atuais postos de trabalho, e profissionais menos conservadores e menos avessos ao risco, que veem no contexto adverso a oportunidade de mudar de função ou de setor de atividade, ou até de criar o seu próprio negócio (Hite & McDonald, 2020; Reis, 2021).

A revolução tecnológica e a Covid-19 mudaram o discurso sobre o futuro do trabalho, acentuando a necessidade de uma perspetiva de longo prazo que desenvolva estratégias e que criem resiliência para crises futuras e não reconstrua apenas a partir de modelos passados (Hite & McDonald, 2020; Strack et al., 2021).

Num ambiente profissional em rápida mudança, os indivíduos passam por acontecimentos imprevisíveis, levando a choques de carreira, e são muitas vezes confrontados com perturbações e adversidades que são características das carreiras no turbulento ambiente económico de hoje. Nesse processo de resiliência profissional, as

peças devem avaliar as situações, identificar fatores de risco e proteção associados e determinar resultados adaptativos e bem-sucedidos funcionando como um mediador entre as circunstâncias adversas e os resultados positivos. Não só os choques de carreira e a resiliência profissional são influenciados pelo impacto do contexto no desenvolvimento da carreira, mas também a sustentabilidade das carreiras assume o seu papel, pois abrange toda a vida, reconhecendo a intersecção de diferentes contextos de vida, incluindo o social, profissional e familiar (Hite & McDonald, 2020).

Os trabalhadores podem ter diferentes experiências profissionais e institucionais, que podem surgir de forma voluntária, como quando decidem mudar de empresa ou solicitar uma transferência interna, ou involuntária que pode surgir devido a um despedimento na empresa ou quando recebem uma oferta de emprego não solicitada. Esta variedade de carreira é impulsionada por fatores internos associados à pessoa e ao ambiente estrutural externo, e refletem certas características pessoais, como a abertura à experiência, a propensão ao risco, a necessidade de autonomia, o locus de controle, as redes profissionais e a experiência profissional (Hite & McDonald, 2020; McGinley, 2018).

As pessoas podem envolver-se na mobilidade quando não pretendem fazê-lo, como após um despedimento na empresa ou quando recebem uma oferta de emprego não solicitada. Por outro lado, as pessoas também podem solicitar voluntária e propositadamente transferências internas na empresa ou mudar completamente de empresa. Embora esta variedade de carreira possa ser obtida por meios involuntários, ela é normalmente conceituada como sendo impulsionada por fatores internos associados aos indivíduos e ao ambiente estrutural externo em que eles existem, e proporciona à pessoa várias experiências que podem ser utilizadas no local de trabalho (Hite & McDonald, 2020; McGinley, 2018).

Os tempos de incerteza aumentam a necessidade que o ser humano tem de querer saber e de procurar respostas sobre como será o futuro, e embora a vontade de reconversão profissional não se limite a determinados setores ou tipos de emprego, é mais elevada entre aqueles que perderam mais rendimentos durante a pandemia de Covid-19. A primeira revolução industrial, a era da informação e agora a quarta revolução industrial, confirmam que as carreiras e o trabalho estão em constante mudança, sendo que alguns empregos tornam-se obsoletos e outros emergem para satisfazer as necessidades de cada nova era (Hite & McDonald, 2020; Strack et al., 2021)

### 1.3 Reskilling

Segundo o dicionário de Cambridge, podemos entender *reskilling* como o “processo de aprender novas habilidades para desempenhar uma função diferente ou de treinar pessoas para desempenharem uma função diferente”.

De acordo com o inquérito do BCG e da The Network, que contou com respostas de 209.000 trabalhadores em 190 países, quase sete em cada dez pessoas dizem que estão abertos a mudar para funções completamente diferentes (Strack et al., 2021).

Com o ritmo da mudança tecnológica a aumentar, milhões de trabalhadores precisarão de ser requalificados, e este será um desafio social complexo, que levará muitos trabalhadores a adquirirem novas competências e a mudarem completamente de profissão (Doumi et al., 2023). As empresas apelam a uma revolução na requalificação e na melhoria das competências do capital humano na medida em que necessitarão de profissionais com capacidade para explorar as inovações emergentes à medida que elas surgem (Penalva, 2023; Wahab et al., 2021).

As empresas identificam novos conjuntos de competências que são necessárias, a nível organizacional e operacional, e é importante apoiar essa tendência com formação adequada, que melhore as competências e que promova a requalificação (Cavagnetto et al., 2022). A requalificação assume-se como um imperativo estratégico, equilibra a oferta e a procura da força de trabalho, e é uma parte essencial da proposta de valor das empresas para os funcionários, onde muitas destas organizações também os incentivam a requalificarem-se para funções que lhes interessam (Doumi et al., 2023).

As mudanças de paradigma que surgem na requalificação colocam líderes e gerentes com a responsabilidade de interligar *reskilling* e estratégia, e garantir que as suas equipas compreendem essa responsabilidade. Os funcionários querem requalificar-se quando para eles isso faz sentido e estão dispostos a requalificar-se para permanecerem empregados de forma competitiva. Para conceber e implementar programas de requalificação, as empresas devem proporcionar um ambiente organizacional que conduza ao sucesso, garantir a mentalidade e os comportamentos corretos de funcionários e gestores, de forma que exista uma iniciativa de gestão da mudança (Doumi et al., 2023; Penalva, 2023).

O *reskilling* relaciona vários intervenientes, como governos, ONG`s, indústria e academia, que quando coligados tornam-se mais eficazes no desafio da requalificação. Ao criarem programas de requalificação para a era da IA e da automação, as organizações necessitam utilizar todo o potencial deste ecossistema mais amplo(Doumi et al., 2023)

À medida que as pessoas pensam em *reskilling*, questiona-se quais as novas carreiras que abraçariam. Como podemos observar na Figura 1, as tecnologias digitais e de informação estão no topo da lista de futuras carreiras potenciais, possivelmente devido às oportunidades crescentes e à remuneração geralmente elevada. Os empregos de escritório e de gestão ,como consultoria, marketing e RH, também se destacam, talvez devido à percepção da facilidade de transição para esses empregos para uma variedade de trabalhadores(Strack et al., 2021).



Figura 1: Modelo de Strack et al.(2021)

Fonte: Strack et al., 2021, p.14.

Ao investirem nas suas competências, as pessoas podem garantir que permanecem inovadoras, ágeis e competitivas(Priyadarsani & Saxena, 2023). As novas áreas que as pessoas dizem que considerariam normalmente têm semelhanças com os seus empregos atuais (Strack et al., 2021) .

O país de origem é um dos fatores que afeta os hábitos de aprendizagem das pessoas, pois países ocidentais, com processos educacionais altamente estruturados, conferem

competências para uma entrada imediata no mercado de trabalho. O nível de escolaridade alcançado também afeta os hábitos de aprendizagem, sendo os mais instruídos mais propensos a passar mais tempo a atualizarem as suas competências e a trabalharem em ocupações baseadas no conhecimento(Strack et al., 2021).

Ao investirem no desenvolvimento das suas competências, os profissionais promovem a inovação e a criatividade nas empresas, surgem novas ideias e encontram-se soluções inovadoras para os desafios propostos. O *reskilling* prepara os profissionais para se adaptarem às tecnologias emergentes, favorece novos insights, diferentes perspectivas e novas oportunidades para serem exploradas outras formas de resolução de problemas, aperfeiçoando os processos e produzindo novas ofertas no mercado de trabalho (Priyadarsani & Saxena, 2023).

Na era da inteligência artificial, as pessoas que passam por *reskilling* apresentam maior satisfação no trabalho pois sentem que existe progressão e crescimento na sua carreira e são geralmente profissionais que se envolvem mais e estão mais motivados nas suas funções. A formação ao longo da vida e o conhecimento sobre novas tecnologias, quando têm em conta as habilidades individuais, atitudes, interesses, motivos, expectativas do individuo e as circunstâncias do mercado de trabalho, aumentam as oportunidades de empregabilidade (França & Costa, 2023; Wahab et al., 2021)



## **2 Metodologia**

Neste capítulo são apresentadas as opções metodológicas utilizadas no estudo, nomeadamente o objetivo geral e os objetivos específicos visados, seguidos pelo desenho metodológico, instrumentos e procedimentos e a caracterização dos participantes.

### **2.1 Objetivos do estudo**

Este estudo tem como objetivo geral explorar o processo de mudança de carreira em pessoas com formação académica superior. Desta forma, e para facilitar a operacionalização do trabalho, foram definidos 3 objetivos específicos:

1. Conhecer a perceção de profissionais com formação superior sobre os motivos que levam a procurar uma mudança de carreira.
2. Caracterizar o processo de transição de carreira em pessoas com formação académica superior.
3. Perceber o papel do *reskilling* no processo de mudança.

### **2.2 Desenho do estudo**

Este estudo adotou uma abordagem qualitativa e utilizou o método narrativo. O método narrativo permite que os participantes compartilhem as suas histórias de transição de carreira, oferecendo uma visão contextualizada das suas experiências, permitindo apresentar de uma forma mais enraizada e sistémica todo o tipo de dimensões que tenham impactado essas mudanças profissionais. Este tipo de estudo qualitativo por meio de narrativas permite explorar as complexidades e nuances das histórias pessoais, revelando os significados subjacentes e as interações entre os elementos narrativos (Muylaert et al., 2014).

Para alcançar os objetivos deste estudo, foram conduzidas entrevistas narrativas e, portanto, não estruturadas e em profundidade, e realizada análise da narrativa como método de tratamento de dados. A análise da narrativa pode ser entendida como uma técnica que vai além de simplesmente decifrar os eventos contados, abrangendo também os elementos que os narradores consideram relevantes acerca do assunto abordado. Este método qualitativo de estudo, ao utilizar narrativas, ultrapassa a mera partilha de dados, pois é capaz de capturar as emoções do narrador, trazendo à luz as vivências

peçoais(Carvalho et al., 2021; Coulter & Smith, 2009; Germano, 2009; Godoy, 1995; Gomes, 2003; Vilela et al., 2022).

Os participantes foram convidados a compartilhar as suas experiências e histórias pessoais relacionadas com a sua experiência de mudança de carreira. As narrativas recolhidas foram analisadas para identificar elementos narrativos que foram mobilizados para narrar os processos de transição de carreira, e esses elementos narrativos permitiram a compreensão e a interpretação de cada uma das narrativas.

As categorias foram pré-definidas com base nos princípios de construção das narrativas, conforme podemos observar na tabela 1.

Tabela 1: Elementos narrativos

<b>Elementos Narrativos</b>	<b>Definição</b>	<b>Referências</b>
Ponto de Vista ( <i>Point of View</i> )	O ponto de vista refere-se à perspetiva a partir da qual a narrativa é contada. Pode ser primeira pessoa (um personagem conta a história), terceira pessoa limitada (um narrador externo focado em um personagem específico) ou terceira pessoa onisciente (um narrador que conhece os pensamentos e sentimentos de todos os personagens).	Gancho (2006) Twinkl (2020)
Enredo ( <i>Plot</i> )	O enredo refere-se à estrutura da narrativa, incluindo os eventos que ocorrem e como eles se relacionam entre si. Geralmente segue uma progressão linear, com uma introdução, desenvolvimento, clímax e resolução. O enredo é o esqueleto da narrativa, a sequência de eventos que mantém os leitores envolvidos.	Kendal & Kendal (2012) Gancho (2006) Twinkl (2020)
Personagens ( <i>Characters</i> )	Os personagens são os indivíduos ou entidades que desempenham papéis na narrativa. Eles podem ser protagonistas (heróis), antagonistas (vilões) ou personagens secundárias. O desenvolvimento das personagens envolve a construção de personalidades, motivações e arcos de transformação ao longo da narrativa.	Kendal & Kendal (2012) Gancho (2006) Twinkl (2020)

Configurações ( <i>Settings</i> )	A configuração é o ambiente físico e temporal onde a narrativa ocorre. Isso inclui descrições de locais, épocas, culturas e todos os elementos que contribuem para o contexto da narrativa. A configuração fornece o contexto para os eventos, influencia o clima da narrativa e ajuda a criar uma atmosfera envolvente	Gancho (2006) Twinkl (2020)
Conflito ( <i>Conflict</i> )	O conflito é a força motriz da história e representa a luta ou desafio que os personagens enfrentam ao longo da história. Pode existir entre personagens, entre uma personagem e a sociedade (conflito externo), ou mesmo dentro da própria personagem (conflito interno). O conflito cria tensão e impulsiona a narrativa em direção ao seu clímax e resolução.	Kendal & Kendal (2012) Gancho (2006)
Tema ( <i>Theme</i> )	O Tema refere-se à mensagem central ou ideia subjacente da narrativa. É a ideia fundamental que a narrativa comunica sobre a vida, a sociedade ou a condição humana e fornece profundidade e significado à narrativa.	Gancho (2006) Twinkl (2020)
Tom e Estilo ( <i>Tone and Style</i> )	O tom refere-se à atmosfera emocional da narrativa, enquanto o estilo diz respeito à maneira única como o autor expressa as suas ideias, incluindo o uso de linguagem, ritmo e escolhas estilísticas.	Steck (2014)
Simbolismo e Motivos ( <i>Symbolism and Motifs</i> )	Simbolismo envolve o uso de símbolos para representar ideias ou conceitos mais amplos na narrativa. Motivos são temas recorrentes que ajudam a unificar a obra. Ambos adicionam camadas de significado à narrativa.	Ray (2024)
Desenvolvimento ( <i>Rising Action</i> )	São os eventos que constroem a tensão e o conflito na narrativa, levando em direção ao clímax.	Bergman (2017)
Clímax ( <i>Climax</i> )	É o ponto de maior tensão e interesse na narrativa, muitas vezes representando o momento crucial ou a resolução do conflito.	Gancho (2006)
Desfecho ( <i>Resolution</i> )	Refere-se à conclusão da narrativa, onde os conflitos são resolvidos, e os personagens podem experimentar alguma forma de transformação ou mudança.	Kendal & Kendal (2012) Gancho (2006)

O método narrativo permite que as histórias individuais sejam tratadas com respeito e empatia, assumindo uma abordagem mais sistêmica das complexas dinâmicas sociais, emocionais e profissionais envolvidas nas mudanças de carreira. As narrativas mostram-se muito úteis em estudos de abordagem qualitativa, uma vez que a narratividade é uma forma artesanal de comunicação cujo objetivo é veicular conteúdos a partir dos quais as experiências subjetivas podem ser transmitidas (Gomes, 2003; Muylaert et al., 2014).

Os participantes deste estudo foram integrados por conveniência, considerando a existência de uma fonte privilegiada de informação, a partir da rede de contactos da investigadora.

Com o propósito de responder aos objetivos do estudo, as narrativas pareceu-nos ser o instrumento que melhor se adequava às suas necessidades e intenções, pela diversidade e quantidade de variáveis que consegue abranger, organizar e relacionar de um modo peculiar e holístico (Gomes, 2003).

### **2.3 Instrumentos e Procedimentos**

Numa fase inicial, anterior à recolha dos dados narrativos, foi elaborada uma declaração de consentimento informado (Apêndice I), para informar os participantes sobre o tema, o objetivo geral do estudo, e para obter a sua autorização para a recolha, tratamento e análise de toda a informação adquirida.

As histórias pessoais dos participantes foram recolhidas através de sessões individuais utilizando a plataforma Zoom. A escolha desta plataforma surgiu na medida em que permitia a realização de chamadas de vídeo, tendo a opção de gravar as sessões para conseguir visualizá-las posteriormente.

Após a recolha das narrativas, as gravações foram ouvidas e transcritas integralmente pela investigadora num formato legível. Depois da sua transcrição, os dados narrativos foram organizados em elementos narrativos, envolvendo a criação de categorias para as diferentes partes da narrativa.

Uma vez feita a análise descritiva, tornou-se necessária uma análise interpretativa. A interpretação é uma forma explícita de compreensão, na medida em que o interprete atribui significado à abordagem que valoriza o diálogo e a interação entre sujeitos como

parte essencial do processo de construção de conhecimento (Carvalho et al., 2021). A análise interpretativa foi utilizada para ir além da descrição e interpretar o sentido tácito nas narrativas recolhidas.

A etapa seguinte diz respeito à codificação onde, através da codificação aberta, foram identificadas categorias emergentes (palavras, frases ou parágrafos) que expressassem ideias ou temas, reconhecendo nuances importantes. Pela codificação axial, as categorias identificadas foram relacionadas entre si, de forma a encontrar conexões entre as unidades e a criar uma estrutura mais organizada. Para proceder à sintetização dos dados de forma a identificar os principais temas, padrões e singularidades, recorremos à codificação seletiva, explorando as relações entre as categorias e identificando subcategorias, para assim aprofundar a análise (Godoy, 1995; Gomes, 2003; Vilela et al., 2022).

Após a codificação dos dados narrativos, e para haver compreensão e interpretação dos dados de uma forma mais profunda e reflexiva, os dados foram revisitados e examinados de forma minuciosa para que fosse obtida uma visão mais profunda e completa. Foi importante fazer uma exploração detalhada, identificando as narrativas mais representativas, considerando o seu contexto e identificando as tendências e as exceções (Carvalho et al., 2021; Vilela et al., 2022).

De seguida, passamos para a identificação de padrões e tendências recorrentes, através da comparação das histórias dos participantes, de forma a serem encontradas semelhanças e diferenças entre elas. O contexto em que as narrativas foram recolhidas também se considerou, pois era de interesse para a investigação compreender como o contexto influenciava a forma como as histórias são contadas (Godoy, 1995; Gomes, 2003; Vilela et al., 2022). Considerou-se a perspetiva do narrador que partilha a sua experiência pessoal num ambiente informal e, além disso, foram tidas em conta as normas culturais, os valores e crenças, por se considerar que esses elementos moldam a narrativa.

Por fim, para aprofundar a compreensão das narrativas, procedeu-se a uma reflexão e discussão sobre as interpretações e preconceitos da investigadora. A reflexão envolveu uma análise crítica das próprias suposições, crenças e preconceitos que a investigadora trouxe para o processo de pesquisa (Carvalho et al., 2021; Godoy, 1995; Gomes, 2003; Vilela et al., 2022; Muylaert et al., 2014).

Tabela 2: Síntese dos passos metodológicos do estudo

1º Recolha de dados narrativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recolhidos através das histórias pessoais</li> <li>• Ricos em detalhes que refletem a experiência dos participantes</li> <li>• Recolha realizada através de entrevista utilizando a plataforma Zoom</li> </ul>
2º Transcrição e Organização	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transcrever as narrativas para um formato legível</li> <li>• Organizar os dados de acordo com os elementos narrativos</li> </ul>
3º Análise descritiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Descrever os principais elementos das narrativas (pessoas, cenários, eventos, emoções)</li> <li>• Explorar como os elementos se relacionam entre si</li> </ul>
4º Análise interpretativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interpretar o significado subjacente nas narrativas</li> <li>• Atenção aos valores, crenças e experiências expressas</li> </ul>
5º Codificação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar padrões, temas e elementos significativos nas narrativas</li> <li>• Codificação aberta: identificar categorias emergentes</li> <li>• Codificação axial: relacionar as categorias entre si</li> <li>• Codificação seletiva: aprofundar a análise identificando subcategorias</li> </ul>
6º Identificação de Padrões e Tendências	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procurar padrões recorrentes ou tendências nas narrativas</li> <li>• Comparar as narrativas dos vários participantes para encontrar semelhanças e diferenças</li> </ul>
7º Contextualização	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerar o contexto em que as narrativas foram recolhidas</li> <li>• Observar como o contexto influencia a forma como as histórias são contadas</li> </ul>
8º Reflexão e Discussão	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Refletir sobre as interpretações da investigadora e discutir as descobertas com orientadores</li> </ul>

## 2.4 Caracterização dos participantes

Para que os participantes fossem considerados elegíveis para fazerem parte do estudo, e para que os melhores dados fossem obtidos para a investigação, estabeleceram-se as seguintes condições:

1. Os participantes deveriam ter tirado um 1º curso superior.
2. Os participantes deveriam ter exercido atividade profissional nessa área.
3. Os participantes deveriam ter regressado a uma instituição de ensino superior e adquirido uma nova habilitação superior para trabalharem numa área diferente.
4. Os participantes deveriam exercer funções profissionais numa área diferente da inicial.

Tabela 3: Identificação dos participantes

Participante	Género	Idade	1ª área de formação	Função	Tempo na função	2ª área de formação	Função	Tempo na função	Tempo que demorou a transição
1	feminino	30 anos	Licenciatura em Ciências da Nutrição	Nutricionista	6 anos	Pós-graduação em Programação Python	<i>Product Manager</i>	8 meses	1 ano (reskilling) e 3 meses
2	feminino	32 anos	Licenciatura em Enfermagem	Enfermeira	6 anos e 6 meses	Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos	<i>Recruiter</i>	1 ano	2 anos
3	masculino	27 anos	Licenciatura em Ciências do Meio Aquático   Mestrado em Oncologia e Biologia do Cancro	Investigador	Menos de 1 ano	Pós-graduação em Software Development	<i>Software Developer</i>	6 meses	3 anos
4	feminino	30 anos	Licenciatura em análises clínicas e saúde pública	Técnica de laboratório	3 anos	Pós-graduação em Software Development	<i>Software Engineer</i>	3 anos	1 ano (reskilling)
5	feminino	30 anos	Licenciatura em Ciências da Nutrição	Nutricionista	1 ano	Mestrado em Sales Management	<i>Retail Manager</i>	3 anos	imediato
6	feminino	51 anos	Licenciatura em Engenharia química	Engenheira química	15 anos	Licenciatura em Psicologia	Psicóloga	12 anos	5 anos (reskilling)
7	masculino	41 anos	Licenciatura em Arqueologia	Arqueólogo	5 anos	Pós-graduação em Marketing Management	Head of E-Commerce	12 anos	+/- 1 ano

## **CAPÍTULO III – APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS**

---

### **3 Apresentação dos Resultados**

Neste capítulo são explorados os resultados provenientes das entrevistas realizadas, com o intuito de atender aos objetivos da pesquisa.

As narrativas seguem certos padrões e contêm elementos contados de forma habitual. Esses elementos mantêm a fluidez da narrativa tornando-a envolvente, e o seu reconhecimento permite a compreensão das narrativas como um todo (Coulter & Smith, 2009; Kendall & Kendall, 2012; Twinkl, s.d).

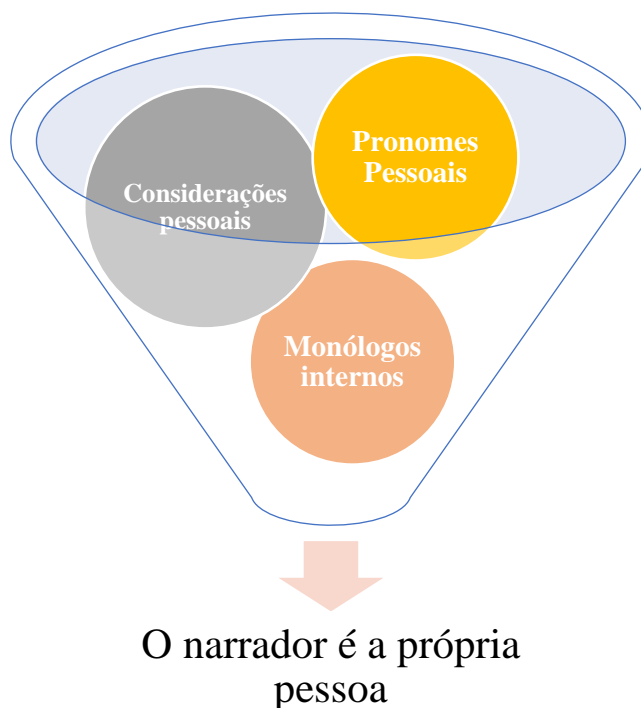
Assim, conforme a tabela 1 que foi apresentada no capítulo anterior, os resultados são mostrados à luz desses elementos narrativos: Ponto de Vista (*Point of View*), Enredo (*Plot*), Personagens (*Characters*), Configurações (*Settings*), Conflito (*Conflict*), Tema (*Theme*), Tom e Estilo (*Tone and Style*), Simbolismo e Motivos (*Symbolism and Motifs*), Desenvolvimento (*Rising Action*), Climax (*Climax*), Desfecho (*Resolution*).

#### **3.1 Ponto de Vista (*Point of View*)**

O Ponto de Vista (*Point of View*) refere-se à perspectiva a partir da qual a narrativa é contada. Ao longo das entrevistas narrativas, os participantes compartilharam as suas experiências, desafios, momentos significativos e sucessos ao longo da sua carreira profissional.

Os participantes contam as suas histórias de carreira, o narrador é a própria pessoa. Existem elementos transversais a todas as narrativas, como o uso de pronomes pessoais, as considerações pessoais, e os monólogos internos (Figura 2).

Figura 2: O Ponto de vista



O uso da primeira pessoa e de pronomes pessoais como “eu”, “minha”, “meu” mostram que os participantes contam a história a partir da sua própria perspectiva, as considerações pessoais nas narrativas partilham experiências pessoais, pensamentos internos e emoções, e os monólogos internos são muitas vezes representados por dilemas e decisões pessoais. Na tabela 4 observam-se as unidades de registo evidenciadas nas narrativas dos participantes.

Tabela 4: Evidencias narrativas do Ponto de Vista

Pronomes Pessoais
<p><i>“eu sou licenciada” – P1</i></p> <p><i>“(…) o meu perfil também faz muito parte de mim tentar desafiar-me (…)” – P1</i></p> <p><i>“Houve uma altura da minha vida (…)” – P2</i></p> <p><i>“Quero quer ter uma casa, quero comprar um carro (…)” – P3</i></p> <p><i>“Percebi que também já estava a chegar ao momento em que a minha formação base não era suficiente.” – P5</i></p>
Considerações Pessoais
<p><i>“(…) eu se calhar arrependo-me não ter emigrado (…)” – P2</i></p> <p><i>“(…) eu também queria ser mãe(…)Estava no processo de tratamentos(…)” – P2</i></p>

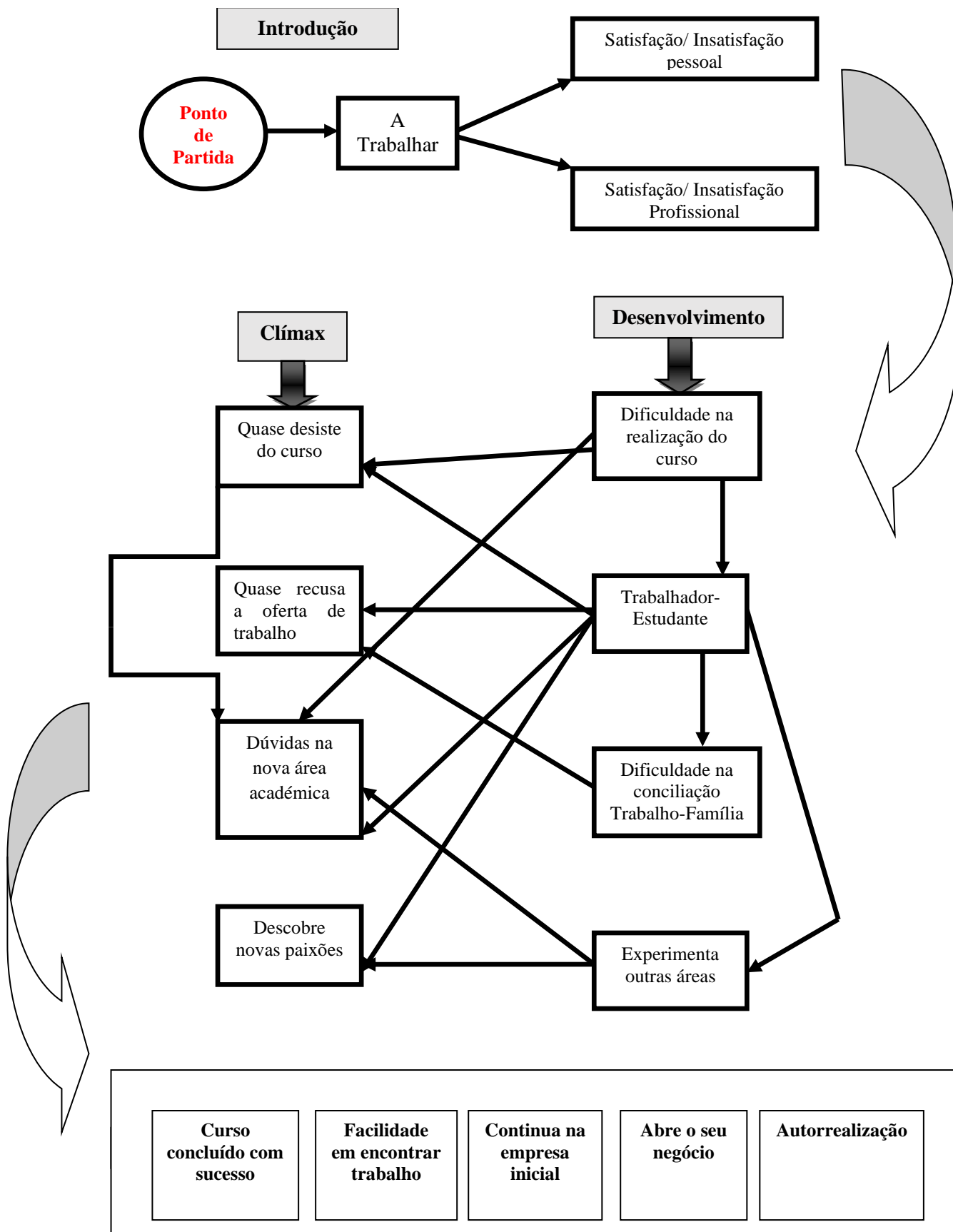
<p><i>"(...) sofri de bullying (...) – P4</i></p> <p><i>"Eu era uma pessoa muito ansiosa, nervosa, e então volta e meia ia ao médico de família, e eles passavam aqueles famosos calmantes e antidepressivos." – P6</i></p>
<p><b>Monólogos Internos</b></p>
<p><i>"Será que eu daqui a 20,30 anos quero continuar a fazer isto? É aqui que eu me vou sentir realizada? " – P2</i></p> <p><i>"E eu acho que todos os dias desses 9 meses... Eu, eu me questionava, será que eu estou a fazer bem? Será que eu não estou a fazer bem?" – P4</i></p> <p><i>"E até que eu disse: "Eu nunca fui a um psiquiatra. Eu nunca fui a um psiquiatra, se calhar é a altura de ir a um psiquiatra. Nunca fui." – P6</i></p> <p><i>"(...) e eu penso: que eu estou aqui a fazer, meu" – P7</i></p> <p><i>"(...) e eu no meio do meu pensamento eu pensei: Oh, pá, e eu conheço aqui pessoas que são tão técnicas, que querem só fazer aquilo, que querem ser programador, só trabalhar naquela área, pá, se não tiver mais nada eu bato aqui à porta e digo: olhe, é para carregar uns baldes de cimento é que eu já trabalhei nas obras, porque, no fundo, ser arqueólogo é trabalhar nas obras. "</i></p>

### **3.2 Enredo (Plot)**

O Enredo (Plot) refere-se ao conjunto dos factos que constituem a narrativa. Este normalmente segue uma progressão linear incluído uma introdução, desenvolvimento, clímax e resolução. O enredo é o esqueleto, a espinha dorsal que mostra a sequência da história (Gancho, 2006). O enredo apresenta a construção narrativa que a pessoa elabora da sua vivência.

Na Figura 3 podemos conhecer o enredo das narrativas e como elas se relacionam.

Figura 3: Enredo das narrativas



### 3.3 Personagens (*Characters*)

As personagens (*Characters*) são figuras que desempenham papéis na narrativa e têm motivações e características distintas. Os participantes apresentam as personagens e como estas contribuem para o desenvolvimento da história, mostrando o seu papel crucial na construção de uma narrativa envolvente e fornecendo a base para o enredo.

Neste elemento narrativo, definem-se três dimensões: os protagonistas que são os heróis, os antagonistas que são os vilões e as personagens secundárias. Os protagonistas impulsionam a trama, os antagonistas criam obstáculos e conflitos e as personagens secundárias adicionam profundidade e contexto à narrativa.

#### 3.3.1 Os Heróis

Os protagonistas destas narrativas e que os participantes apresentam como heróis, surgem das categorias Contexto de Trabalho, Contexto da Educação, Família, Amigos e Técnicos fora do contexto de trabalho (Figura 4).

Figura 4: Os Heróis das narrativas



As pessoas participantes assumem o Contexto de trabalho como a categoria com mais heróis (n=6) referindo-se às pessoas, ambiente e circunstâncias em que as atividades profissionais ocorrem. A nova chefia e a nova empresa, assim como, no caso da P5 que faz a sua transição de carreira dentro da mesma empresa, a diretora, a gestora de RH e a própria empresa, são subcategorias provenientes do contexto de trabalho.

Seguidamente, a categoria Contexto de Educação (n=4), que abarca os especialistas em educação e as instituições de ensino. As pessoas participantes apresentam os Professores como sendo um grupo de heróis de onde é possível identificar a professora D, a professora de clínicas pedagógicas, o professor F e o professor LR.

Para os participantes, a Família funciona como um pilar importante de suporte e aconselhamento, encorajando e oferecendo apoio prático durante momentos críticos de tomada de decisão. Da categoria Família (n=3) emergem as subcategorias Marido e Irmã. Os Amigos desempenham um papel importante ao fornecer informações, apoio emocional e perspectivas diferentes durante os processos de tomada de decisão.

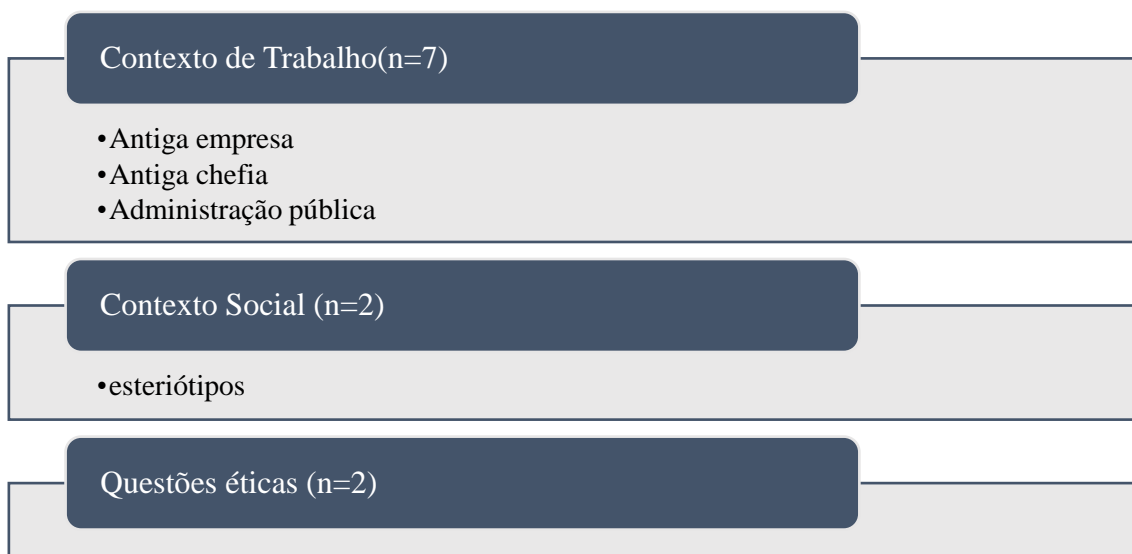
Dentro da dimensão Heróis, surge na narrativa da P6, a categoria Técnicos fora do contexto de trabalho (n=1), representados pela psicóloga que é identificada por Doutora A.

### **3.3.2 Os Vilões**

Os vilões são personagens essenciais que a pessoa participante apresenta como figuras que lhe provocaram tensão no desenvolvimento da sua carreira, desempenhando o papel antagonista em relação aos heróis. Verifica-se que são os obstáculos provocados pelos vilões que levam os participantes à procura por novos caminhos.

Desta dimensão emergem as categorias Contexto de Trabalho (n=7), Contexto Social (n=2) e Questões éticas (n=2), como podemos observar na Figura 5.

Figura 5: Os Vilões das narrativas



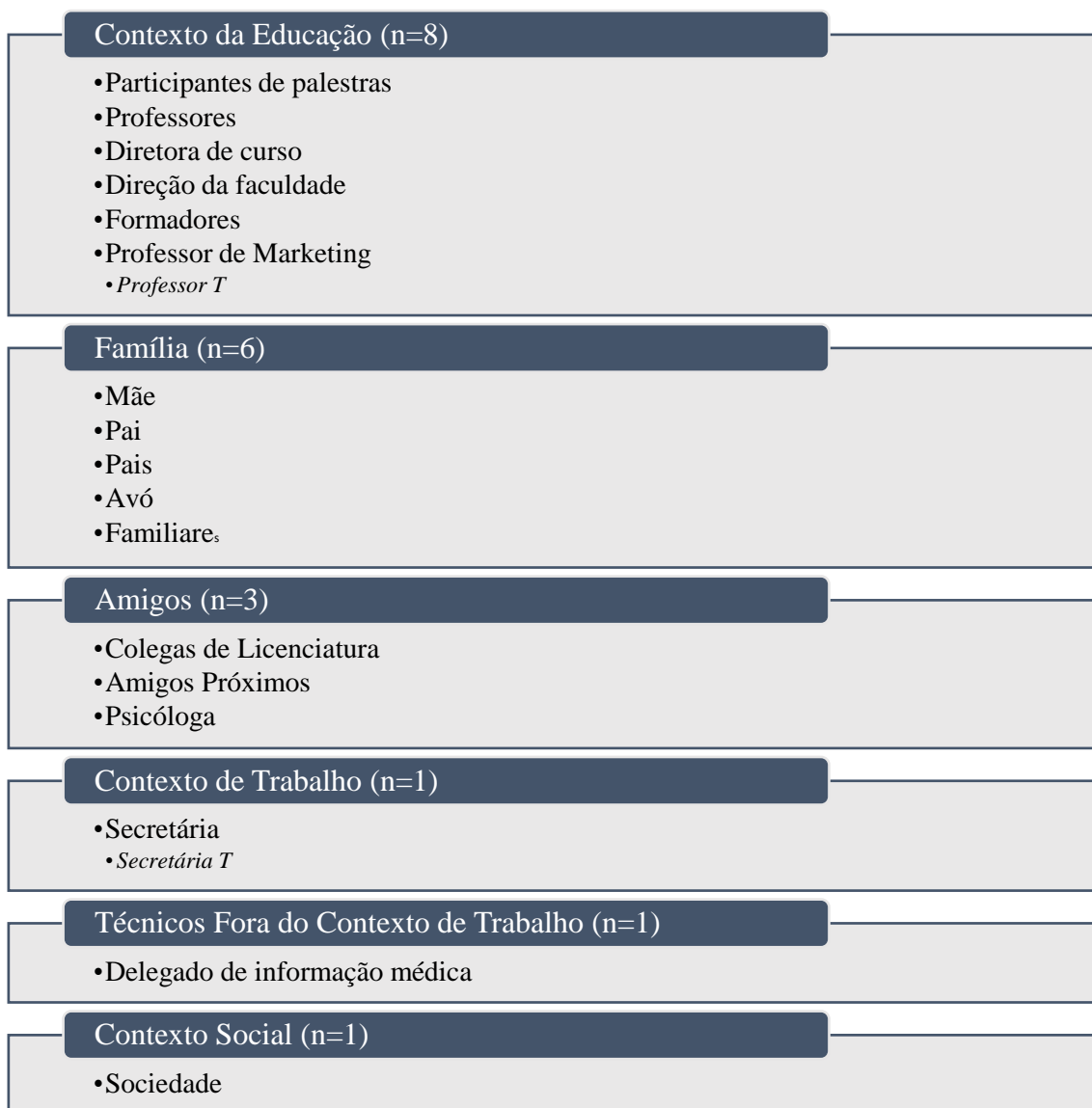
No Contexto de Trabalho (n=7), encontramos antigas empresa, antigas chefias e a Administração Pública. Curiosamente, é nesta categoria que a dimensão Vilões se destaca.

A partir do Contexto Social (n=2) surgem os estereótipos como subcategoria. As pessoas participantes referem que a sociedade pode não compreender completamente os desafios que estas pessoas enfrentam. Revelam que existem preconceitos e ideias preconcebidas na sociedade, e um certo estigma social associado a determinadas áreas do conhecimento. Surgem ainda questões éticas (n=2) associadas às Marcas e ao Júri de campanhas referidas nas narrativas da P4 e do P3, respetivamente.

### 3.3.3 As Personagens Secundárias

As personagens secundárias contribuem para o desenvolvimento das narrativas e adicionam camadas à trama. Nas narrativas analisadas, emergem a seguintes categorias desta dimensão: Educação (n=8), Família (n=6), Amigos (n=3), Contexto de Trabalho (n=1), Técnicas fora do contexto de trabalho (n=1) e Contexto Social (n=1). Podemos observar as categorias emergentes a partir da Figura 6.

Figura 6: As Personagens Secundárias das Narrativas



O Contexto da Educação (n=8) e a Família (n=6) configuram em si, as categorias mais frequentes nas narrativas dos participantes.

Na categoria Contexto da Educação surgem as subcategorias Participantes de Palestras, Professores, Diretora do Curso, Direção da Faculdade, Formadores e o Professor de Marketing que ainda conseguimos aprofundar como sendo professor T. A partir da análise das narrativas dos participantes verificamos que as subcategorias observadas afetam a qualidade da educação e o funcionamento do contexto da educação como um todo.

Na Família surgem as subcategorias Mãe, Pai, Pais, Avó e familiares. As suas relações, conselhos e desafios impactam os participantes tanto na sua formação como no seu desenvolvimento profissional.

Na categoria Amigos (n=3) emergem as subcategorias Colegas da Licenciatura, Amigos próximos e a amiga que era psicóloga. Os amigos desempenham papéis essenciais na vida e no desenvolvimento profissional das pessoas participantes, oferecendo apoio ao longo do percurso, proporcionando oportunidades e criando conexões importantes.

No Contexto de Trabalho (n=1) encontramos como subcategoria a secretária que é identificada como Secretária T. Na narrativa da participante 6 surge a categoria de Técnicos fora do Contexto de Trabalho onde emerge a subcategoria delegado de informação médica que surge como um elemento de ligação, fornecendo informações relevantes para o desenvolvimento desta participante.

No Contexto Social (n=1) identificamos a sociedade em geral como subcategoria. A participante 6 refere que enfrentou alguma resistência e desaprovação por escolher um curso diferente, e revela que existe conflito entre a sua decisão individual e as expectativas sociais.

### **3.4 Configurações (*Settings*)**

O elemento narrativo Configurações contribui para a construção do contexto em que a narrativa acontece e onde se desenrola a ação. A partir da análise das narrativas dos participantes, e para uma melhor compreensão do desenvolvimento da trama, emergem três dimensões: Pré-Transição, Processo de Transição e Mudança Efetiva.

#### **3.4.1 Pré- Transição**

Na Pré-transição encontram-se os factos anteriores ao início do processo de transição. As quatro categorias que emergem são as Condições de Trabalho, Equilíbrio entre a Vida Pessoal e Profissional, Desafios Sociais e Económicos e Questões Pessoais. Nestas categorias encontramos uma variedade de fatores que nos fornecem o contexto para os eventos e que influenciam o clima das narrativas (Figura 7).

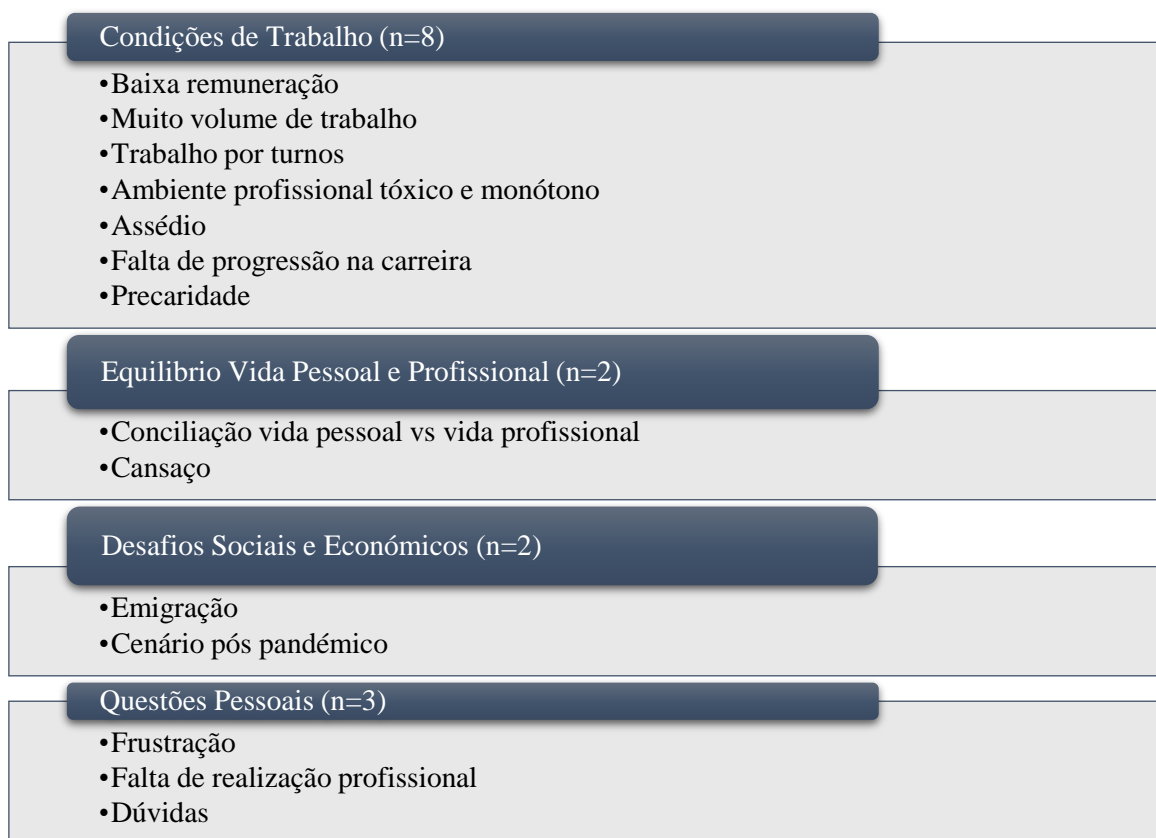
A baixa remuneração, o volume de trabalho, o trabalho por turnos, o ambiente profissional tóxico e monótono, a falta de valorização e de progressão na carreira e a

precaridade, são aspetos que definem as condições de trabalho durante este período e que influenciam o ambiente das narrativas.

Verifica-se uma complexidade na conciliação entre as esferas pessoal e profissional, agravada por fatores como a emigração, o contexto pós-pandémico e as questões pessoais associadas à falta de realização profissional, incertezas e frustração.

Antes de iniciarem a sua transição de carreira, todos os participantes estão a trabalhar. O P3 e o P7 não trabalham na sua área de formação, mas encontram-se empregados noutras áreas. Os restantes participantes trabalham na sua área de formação inicial. A P2 retrata uma época marcada pela emigração, mas, apesar disso, consegue ter uma carreira estável na sua área de formação. Curiosamente, a narrativa da P6 segue um padrão distinto, pois demonstra progressão profissional e satisfação com a sua carreira tendo uma situação profissional que lhe agrada, contudo, nesta fase, apresenta-se como uma pessoa nervosa e ansiosa.

Figura 7: Configurações na Pré-transição



Seguem-se as unidades de registo relatadas pelos participantes, que mostram o ambiente na Pré-Transição, e que se encontram em contexto para compreendermos melhor o seu significado:

*"(...)acaba por ser muito exaustivo e por vezes também muito frustrante. Trabalhar com pessoas diretamente nem sempre é muito fácil e, portanto, acabava por gerar também em mim alguma frustração por as pessoas não atingirem os resultados que eu tinha projetado para elas e, portanto, gerava aqui também alguma frustração." ; "(...) acaba por ser um ritmo também muito exaustivo, muito volume de trabalho, muitas horas de trabalho por turnos e portanto, isso também dificultava aqui um bocadinho o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional."*  
(Participante 1)

*"(...) na altura do meu ano, em 2014, havia muita emigração, era difícil arranjar trabalho, portanto eu, no meu caso, até fui sortuda pois acabei o meu curso em julho e em outubro, novembro já estava a trabalhar."*  
(Participante 2)

*"O laboratório não tinha dinheiro para para fazer um contrato, nem que, que fosse a recibos verdes." ; "Tentei concorrer para algumas empresas na área para ter para ter outro tipo de estabilidade, mas não foi possível devido ao cenário de pós pandemia que a apanhei logo."*  
(Participante 3)

*"Era uma rotina muito, sempre a mesma. Não tinha objetivos, não tínhamos metas para alcançar, ou seja, acabava por ser um bocadinho desmotivante e como a nível salarial também não acompanhava, acabava por, por me deixar assim um bocado mais, mais para baixo." ; "A com isso pronto, também tive alguns problemas no, no trabalho onde, onde estive, porque a nível de chefias e tudo mais, eu não quero dizer que sofri de bullying, porque acho que isso é muito forte, mas se calhar não andou muito longe disso." ; "Nesse momento não tinha pensado ainda em mudar de área, gostava da área, ou seja, só queria mesmo sair daquele sítio e ir para outro"* (Participante 4)

*"Tinha consciência nessa fase que já me estava a candidatar a muitas vagas, só de nutrição, mas que em termos de de de compensação salarial, de benefícios, de tipos de contrato, não eram de todo os mais favoráveis. Era tudo muito por Recibos Verdes, trabalhador independente, ou seja, não estava...apesar de ir fazendo alguns trabalhos nessa área, em termos de condições e de contratos de trabalho, não eram muito benéficos." ; "(...) a verdade é que tendencialmente há muita, há muita, há muitos comentários à volta daquilo que é nutrição, muita falta de de de rigor científico e eu tinha consciência que não era nesse sentido que queria, que queria percorrer, porque se tinha investido na minha formação, tinha que ter a*

*liberdade para trabalhar a minha formação e não ao, ao abrigo daquilo que uma marca dizia para eu implementar."*(Participante 5)

*"Então eu entrei, eu entrei para a faculdade, para a primeira faculdade por opção, ou seja, foi a escolha. Foi a primeira escolha;" (...)*era uma área engraçada, trabalhava na metalúrgica(...)" ; " (...)houve alturas difíceis. Mas pacífico, ou seja, difícil, mas pacífico. Difícil, porque, porque para todos os efeitos era uma miúda com ar um bocadinho angelical. E aquilo era tudo homens, e eu dizia que, os banhos não eram assim e tinham de ser de outra forma, e às vezes corria... Ahh...Mais ou menos bem e outras vezes, diziam "ó engenheira, ó engenheira." ; " E, então depois disso, dessa experiência metalúrgica, fui trabalhar para a Q. "; "Depois recebi outro convite, mudei de empresa."(Participante 6)

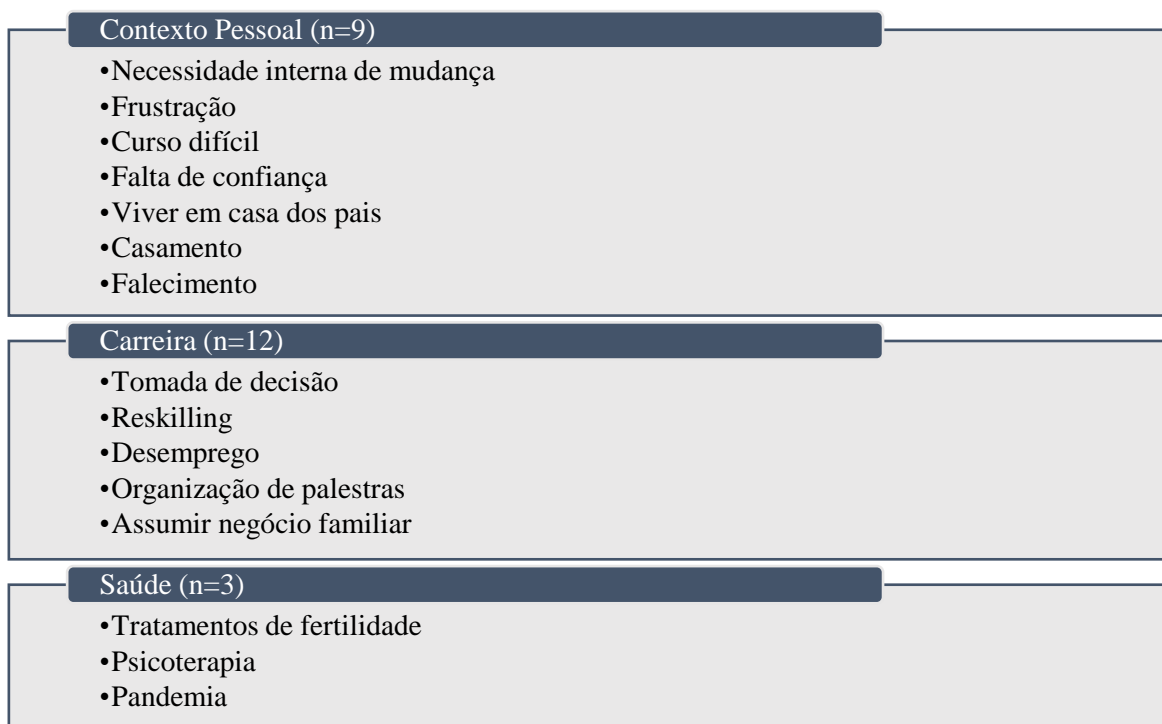
*"A, e então eu fui para a vertente de arqueologia, porque sim. Não há nenhuma razão base (...)* ". "Entre em Braga e fiz o primeiro ano a pensar que ia mudar de curso." ; "Pronto, eu acabo o curso e não surge logo imediatamente trabalho. Eu sempre fiz várias coisas, continuei a fazer essas várias coisas, nomeadamente a trabalhar no teatro, a sentar pessoas, fui motorista, trabalhei na Zara, pronto, fiz sempre coisas para para me sustentar." ; "A, e depois surge uma pequena escavação e eu começo a mandar currículos também para outras coisas. Estava numa escavação em Vila Velha de Ródão, que foi o primeiro choque em termos da realidade arqueológica(...)"  
(Participante 7)

### **3.4.2 Processo de Transição**

Os factos que ocorrem durante o processo de transição de carreira estão representados nesta dimensão. São recuperados significados mais profundos, estados emocionais dos participantes, as suas vivências, pensamentos e sentimentos que influenciam o clima da narrativa

Nesta dimensão apresentam-se as ações que demonstram a vontade de mudança e o caminho percorrido, e emergem as categorias Contexto Pessoal, Carreira e Saúde (Figura 8).

Figura 8: Configurações no Processo de Transição



Transversalmente a todas as narrativas, os participantes voltam a estudar numa instituição de ensino superior durante o processo de transição. A P5 é a única participante que, quando inicia o seu processo de transição, não faz imediatamente esse percurso. Durante o seu processo de transição de carreira, o P3 e a P4 deixam de trabalhar para voltarem a estudar.

O contexto das transições nas narrativas analisadas é marcado pela necessidade de mudança e por tomadas de decisão. Os elementos que compõem este cenário são intrincados e refletem as tensões inerentes à vida pessoal e profissional. A P2 faz tratamentos para engravidar, acontece o casamento da P4 em período de pandemia, a P6 faz psicoterapia para tratar o seu nervosismo e ansiedade, e o P7 volta à sua cidade após o falecimento súbito do seu padrasto e o seu pai pede-lhe para trabalhar no negócio da família. Surgem sentimentos de frustração e falta de confiança e as novas áreas académicas são escolhidas pelas melhores condições de trabalho e melhor remuneração.

De seguida são apresentadas as unidades de registo contadas pelos participantes e que refletem o ambiente físico e temporal ocorrido durante o processo de transição:

*" Foi um início de ano em que eu OK, estava frustrada, estava a pensar nisso, mas não fazia nada em concreto para esse assunto. Ia pensando só e depois mais no final do ano, aqueles últimos 3 meses, foi quando eu realmente comecei a decidir que ia realmente querer fazer*

*alguma coisa diferente e foi aí que decidi inscrever-me.”;“(…) eu já andava a gerar esta frustração e se calhar a pensar neste assunto há 1 ano. Mas quando eu efetivamente comecei a procurar, foi relativamente rápido, ou seja, eu lembro-me de ter começado a pensar, OK, agora que eu tenho mesmo que fazer alguma coisa(…)”;“(…)eu tinha momentos de alguma frustração associada durante este período de tempo, a tirar o curso. Houve alguns momentos em que confesso que até pensei desistir e pensei, isto não é para mim.”*  
(Participante 1)

*“(…) comecei a pensar também em ter família e sabia que estes horários de enfermagem…”;“Pronto, apesar disso, eu ainda fui estudar e fazer uma especialização na área de enfermagem, fazer a minha a minha formação na área da reabilitação”; “Mas na altura foi numa de OK, vou ver o que é que dá e até fui tirar a licenciatura inicialmente.”; “(…)e depois eu também queria ser mãe. Estava no processo de tratamentos(…)”*  
(Participante 2)

*“Não podia continuar naquilo porque, lá está, também não tinha estabilidade.”;“(…) tinha que tomar uma decisão.”;“Oh pá, sem sem dúvida, é um desafio enorme ter que deixar de trabalhar, até ter de deixar de estar a receber algum de vencimento. ”*  
(Participante 3)

*“(…) também ainda vivi em casa dos meus pais. Ainda tinha, podia dar ao luxo de de fazer largar tudo e dedicar-me a isso.”; “É assim, nunca quis desistir porque foi um investimento tanto financeiro como também total, porque eu deixei de trabalhar”; “A nível de curso foi difícil, não não foi fácil(…)”;“(…)ia casar na altura, foi tudo junto, foi a pandemia, foi o curso, foi olha, foi, olha, foram as mudanças todas ao mesmo tempo, mas pronto acabou por correr, acabou por correr bem.”*  
(Participante 4)

*“Tinha consciência nessa fase que já me estava a candidatar a muitas vagas (…); “Fui selecionada na Empresa A, entrei para o mundo do retalho sem saber muito, muito bem ao que ia(…)”*  
(Participante 5)

*“Eu era uma pessoa muito ansiosa, nervosa, e então volta e meia ia ao médico de família, e eles passavam aqueles famosos calmantes e antidepressivos”; “E até que eu disse: “Eu nunca fui a um psiquiatra. Eu nunca fui a um psiquiatra, se calhar é a altura de ir a um psiquiatra. Nunca fui. ”; “Então começou, e comecei a fazer psicoterapia (…);“(…) ao fim, nesses 2 anos de*

*psicoterapia, começamos a fazer essas, essas palestras. E então, quando eu comecei a fazer as palestras... Eu coadjuvava(...)"; "E eu fui tirar psicologia, inscrevi-me na faculdade(...)"*  
(Participante 6)

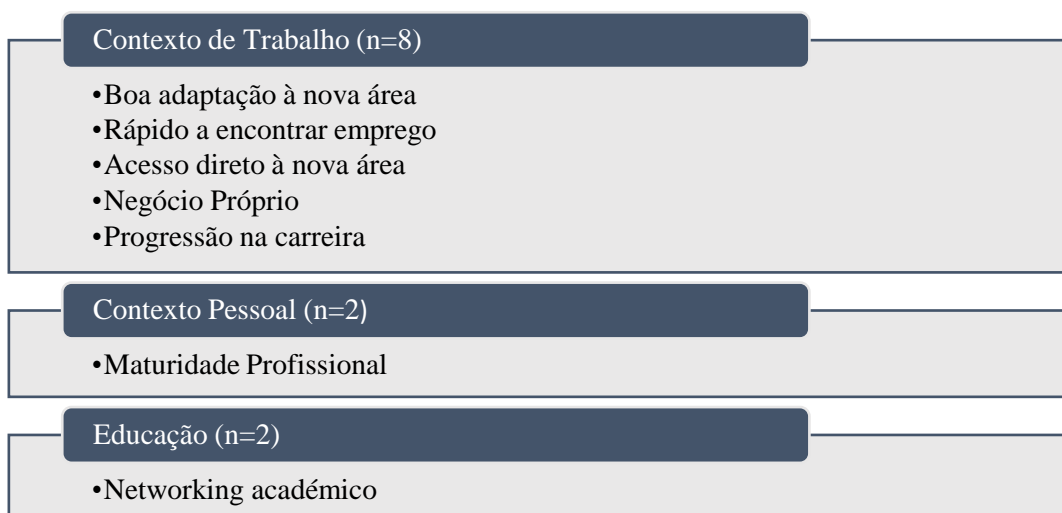
*"E o meu pai sempre foi um sonhador pá isto, agora é que vai ser e vamos fazer e vamos acontecer. Dá mesmo jeito que tu viesses para cá ajudar-me."; "O que é certo é que eu em abril, maio do ano seguinte, candidato-me. A, depois tenho uma entrevista na faculdade e acabo por entrar e começo, começo a pós-graduação em setembro, ainda a trabalhar na loja do meu pai, não é, tudo tudo normal."*  
(Participante 7)

### 3.4.3 Mudança Efetiva

Na dimensão de Mudança Efetiva enquadra-se a mudança propriamente dita, ou seja, quando os participantes abraçam uma nova carreira. Aqui, os participantes constroem as ações que efetivamente representam as transformações e que permitem compreender cada história de uma maneira mais profunda.

As configurações descritas são essenciais para entender como os eventos acontecem e afetam os indivíduos. Na Figura 9 encontramos detalhes sobre essas configurações permitindo uma análise mais aprofundada das narrativas.

Figura 9: Configurações na Mudança Efetiva



Todas as narrativas analisadas retratam um contexto de mudança que acontece rapidamente. As próprias narrativas do P3 e da P4 referem que a sua nova formação académica dá acesso direto ao mercado de trabalho. A P5 menciona que existe a

progressão na carreira que ambicionava quando decide voltar a estudar, a P6 abre o seu próprio espaço, e o P7 tem uma proposta de trabalho por parte de um dos seus professores e que muda a sua carreira profissional.

Nesse sentido, os participantes descrevem uma situação de mudança efetiva que ocorre rapidamente, é facilmente alcançável, e que é marcada por uma boa adaptação à nova área profissional. O contexto de mudança efetiva refere eventos como o acesso direto ao mercado de trabalho, a abertura de negócios próprios, o *networking* académico e a progressão profissional dentro das empresas.

As seguintes unidades de registo narradas pelos participantes fornecem o contexto para esta dimensão, e fazem referência ao ambiente físico e temporal em que acontece:

*"Eu praticamente mal terminei... entre o terminar a pós-graduação e o arranjar este trabalho passou cerca de...sei lá... nem um mês, diria eu."*  
(Participante 1)

*"(...) eu trabalhei 6 anos e 6 meses no Hospital S (...);"Faz agora um ano em abril que mudei e vou-me renovar o contrato."; "Como conhecia um bocado da área acredito que foi mais fácil"; "(...) adaptei-me bem ao trabalho."*  
(Participante 2)

*"A pós-graduação dava acesso direto ao mercado de trabalho. "; "(...) tendo essa oportunidade de estar a estudar e passar diretamente para uma empresa, quer dizer, é um Switch autêntico. É uma mudança."*  
(Participante 3)

*"No meu caso, foi um bocadinho diferente, porque eu não fui para nenhum estágio dessa, dessas empresas. Procurei à parte, ou seja, surgiu a hipótese da empresa F que eles tinham um programa de estágio deles."; "Mas basicamente comecei como estágio durante 6 meses. Depois evolui para Júnior e tive durante 2 anos e depois evolui para Mead."; "E pronto e até este mês que passou, tive lá. Pronto tendo em conta estes últimos eventos, não sei se estás a par das questões da empresa F. Pronto fui uma das das afetadas pelo pelo lay-off"; "Uma coisa que eu noto diferente das análises é que, nessa área tinha que ser eu a procurar trabalho e ir atrás, neste caso por causa do LinkedIn, todos os dias tenho muitos contactos de recrutadores a, ou seja, virem eles até mim e eu é que tenho que fazer o filtro para não para não ir a todos que se não, não consigo ou não é? "*  
(Participante 4)

*“A envolvimento do mundo do retalho aliando aquilo que a gestão das pessoas com a gestão comercial, foi aquilo que me despertou mais interesse.” ; “A parte curricular do mestrado enriqueceu muito naquilo que é o meu dia, suporta aquilo que são as minhas decisões e permitiu que fosse progredindo dentro da empresa e deixado completamente a área da nutrição. Agora sou Retail Manager, noutra área, e gosto muito(...)”*  
(Participante 5)

*“E então, criei o meu espaço, eu dava consultas no Porto à beira da Trindade. E então, depois criei o meu espaço, ou seja, arranjei um escritório para mim”*  
(Participante 6)

*“A, E um dia qualquer estávamos ali no bar e eu digo: Ó Professor, precisava da sua ajuda, porque eu não sei o que é que hei de fazer à minha vida. “; “Pronto eu marquei, a T marcou a reunião, eu fui falar com o L, e nesse dia ele deu-me emprego. “; “E pronto, e depois faço o meu desenvolvimento de carreira dentro da empresa S, onde estou 5 anos e faço 30 por uma linha.”*  
(Participante 7)

#### **3.4.4 Perspetiva temporal**

A Pré-transição remete-nos para o ambiente temporal no qual os participantes trabalham na sua primeira área de formação e também ao período em que começam a pensar em mudar de área de atuação antes de efetivamente tomarem medidas nesse sentido. Os participantes estão nesta fase durante:

- Até 1 ano: P3 menos de 1 ano; P5 1 ano
- Entre 2 e 5 anos: P4 3 anos; P7 5 anos
- Igual ou superior a 6 anos: P1 6 anos; P2 6 anos e 6 meses; P6 15 anos

O Processo de Transição inicia-se quando os participantes tomam medidas no sentido de mudarem de área de atuação, e tem em conta o caminho percorrido rumo à mudança efetiva. Este período tem uma duração que vai desde a transição imediata da P4 aos 5 anos da P6:

- Imediata: P5
- Aproximadamente 1 ano: P1, P4 e P7
- 2 anos: P2

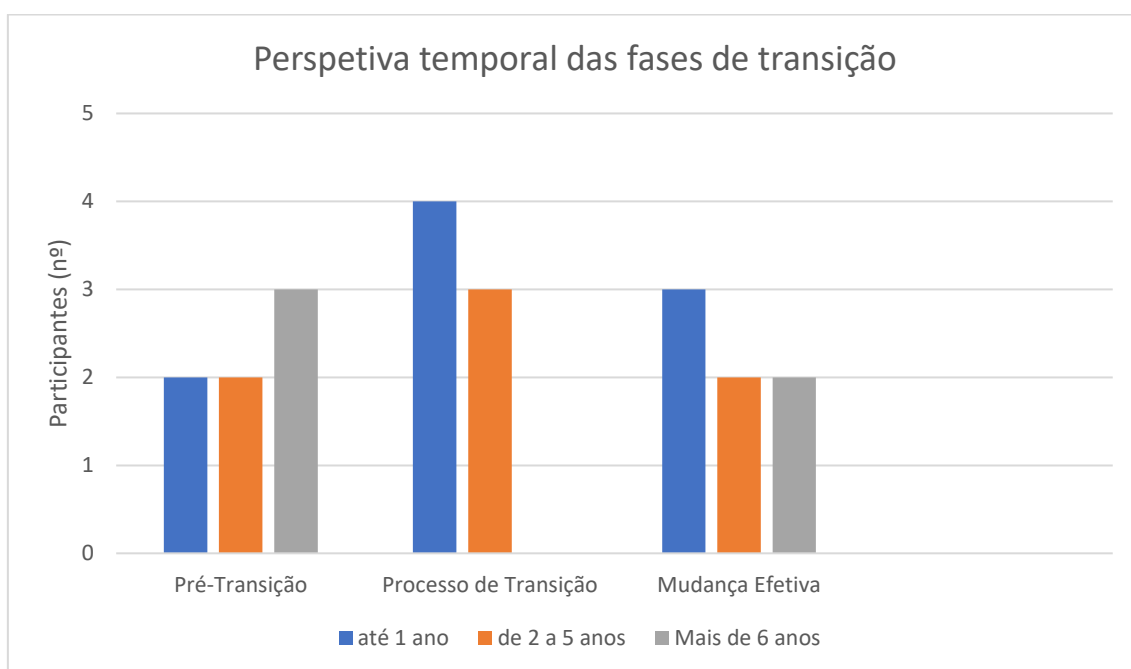
- 3 anos: P3
- 5 anos: P6

A Mudança Efetiva acontece quando os participantes alteram a sua área de atuação e fazem uma mudança de carreira. As narrativas desenrolam-se em diferentes contextos temporais e as mudanças têm diferentes escalas temporais, dependendo dos participantes. Apresenta-se o período durante o qual os participantes desempenham funções profissionais na nova área de formação:

- Até 1 ano: P3 (6 meses); P1 (8 meses); P2 (1 ano)
- 3 anos: P4 e P5
- 12 anos: P6 e P7

A Figura 10 fornece uma visão temporal do período de duração que cada uma das dimensões apresenta.

Figura 10: Perspetiva temporal das fases de transição



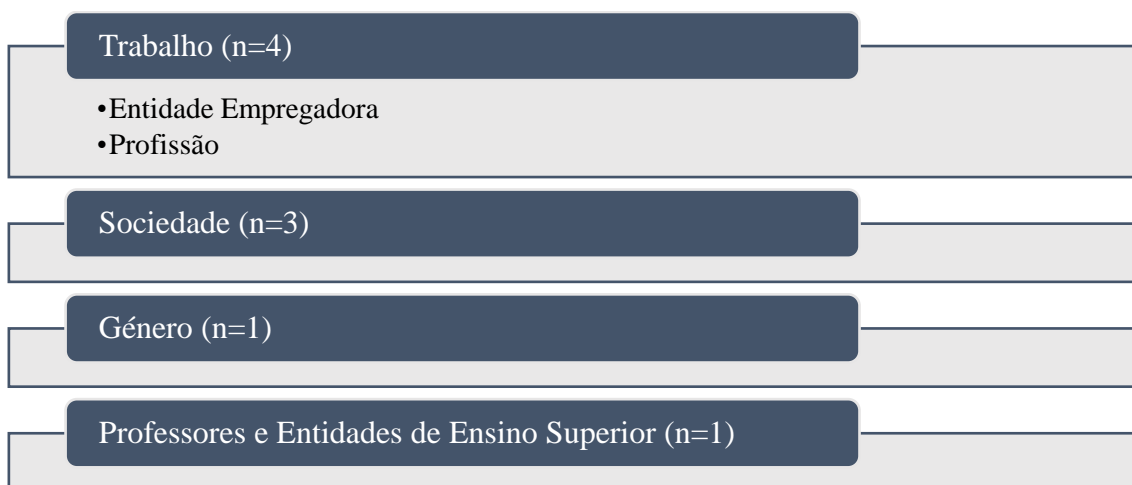
### 3.5 Conflito (*Conflit*)

O conflito é um elemento narrativo fundamental na análise narrativa pois impulsiona a história e cria tensão, representando o problema central que os participantes enfrentam.

Nas narrativas dos participantes, identificamos duas categorias de conflitos, o conflito externo e o conflito interno. O conflito externo envolve forças externas que impactam o percurso, e o conflito interno refere-se aos dilemas morais, emocionais e psicológicos que acontecem com os participantes.

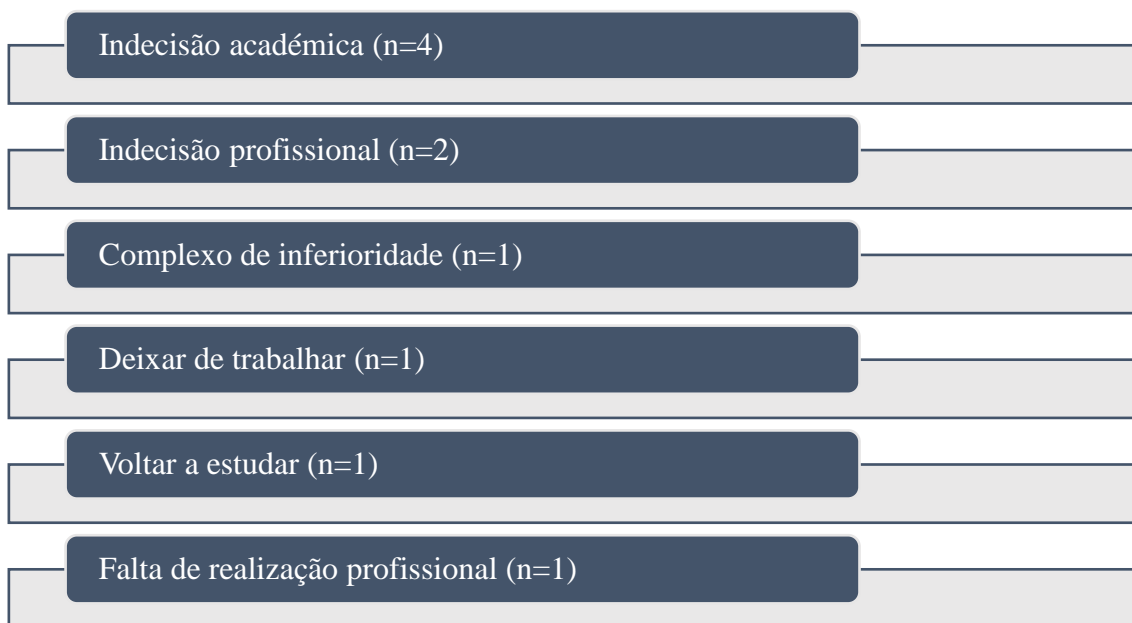
Os conflitos externos (n=9) presentes nas narrativas analisadas apresentam-se sobre várias formas e desempenham um papel crucial na estrutura da narrativa. Os principais conflitos externos descritos pelos participantes são relacionados com o trabalho, com a sociedade, conflitos de género e com professores e entidades de ensino superior, como é possível observar na Figura 11.

Figura 11: Conflitos Externos dos Participantes



Ao longo das narrativas, os participantes enfrentam conflitos internos (n=11) que moldam o seu caminho e a sua evolução. Na Figura 12 podemos observar os conflitos internos que surgem nesta categoria:

Figura 12: Conflitos Internos dos Participantes



Numa primeira fase, os conflitos internos analisados caracterizam-se por incertezas durante o primeiro curso superior, seguidos de dúvidas sobre que nova área académica escolher, insatisfação com a profissão e também emoções contraditórias quando o objetivo profissional é atingido, mas não há sentimento de realização. Quando os participantes partem para a transição surge o desafio de voltar a estudar, a falta de autoconfiança e algum complexo de inferioridade, as dúvidas sobre a sua capacidade em terminar a nova formação académica e, por vezes, surge o dilema de ter de deixar de trabalhar para voltar a estudar. Surgem dúvidas internas e emoções contraditórias sobre se deve efetivamente mudar. Os dilemas pessoais, as dúvidas e as emoções contraditórias caracterizam os conflitos internos narrados pelos participantes durante toda transição e mudança de carreira

Esta categoria permite-nos rastrear os desafios que as personagens enfrentam ao longo das histórias. Os participantes fornecem-nos os momentos de tensão, tomadas de decisão, emoções, motivações e consequências, como podemos verificar pelas seguintes unidades de registo:

*"(...)aí entrou conflito de.... Será que me devia ter metido nisto?" ;"E eu pensava assim, meu Deus, pronto, se calhar também está na minha altura, isto se calhar não é para mim."*  
(Participante 1)

*"Então fiz o curso e logo no primeiro ano pensei em desistir, porque comecei a perceber que, se calhar, não era bem para mim (...)" ; "Só que depois quando a gente atinge o nosso objetivo e não se sente completamente realizada.... Parece que... o que é que eu vou fazer mais, não é?"*  
*"Mas pronto na enfermagem estudar não adianta de nada, basicamente. É muito difícil no setor Público conseguires evoluir na carreira." ; "Há muita gente que está de fora e não sabe o que nós vivemos dentro de um hospital(...)ser enfermeiro é maravilhoso, trabalhas num hospital grande, não tens de te queixar"*  
(Participante 2)

*"Oh pá, sem sem dúvida, é um desafio enorme ter que deixar de trabalhar, até ter de deixar de estar a receber algum de vencimento." ; "(...)tive de pesar 2 medidas, uma área que gostava muito de educação,mas eram 2 anos de mestrado ou conseguir uma pós-graduação em informática com acesso direto ao mercado de trabalho."*  
(Participante 3)

*"(...) passado 3 anos e meio, ainda sinto um bocado, aquela sensação de...não é sentir inferioridade relativamente aos outros, mas parece que não estou no mesmo nível."*  
(Participante 4)

*"(...) há muitos comentários à volta daquilo que é nutrição, muita falta de de de rigor científico e eu tinha consciência que não era nesse sentido que queria, que queria percorrer (...)"*  
(Participante 5)

*" (...)era uma área engraçada, trabalhava na metalúrgica, num ambiente extremamente masculino. E eu que sempre tive um ar muito miúda foi difícil, houve alturas difíceis(...)" ; "(...)havia alguns professores que não achavam muita piada porque eu discutia as questões com eles. Isso é questão de ser velha de idade e já não ter 18 anos e não comer a primeira coisa que nos metem pela cabeça abaixo e pronto. "*  
(Participante 6)

*"(...)querem que eu pegue nisto tudo, vá uma semana para ali, enquanto estou aqui à espera, sem ganhar dinheiro, sem condições, não tinha cozinha. "; "Ó Professor, precisava da sua ajuda, porque eu não sei o que é que hei de fazer à minha vida"*  
*"(...)um dia, estou sentado ao computador,está assim, um bocado silêncio, e eu penso:que eu estou aqui a fazer, meu? Não sei que estou aqui a fazer tipo,um computador. Estou habituado a estar lá fora ao ar livre,não sei se isto é para mim. "*  
(Participante 7)

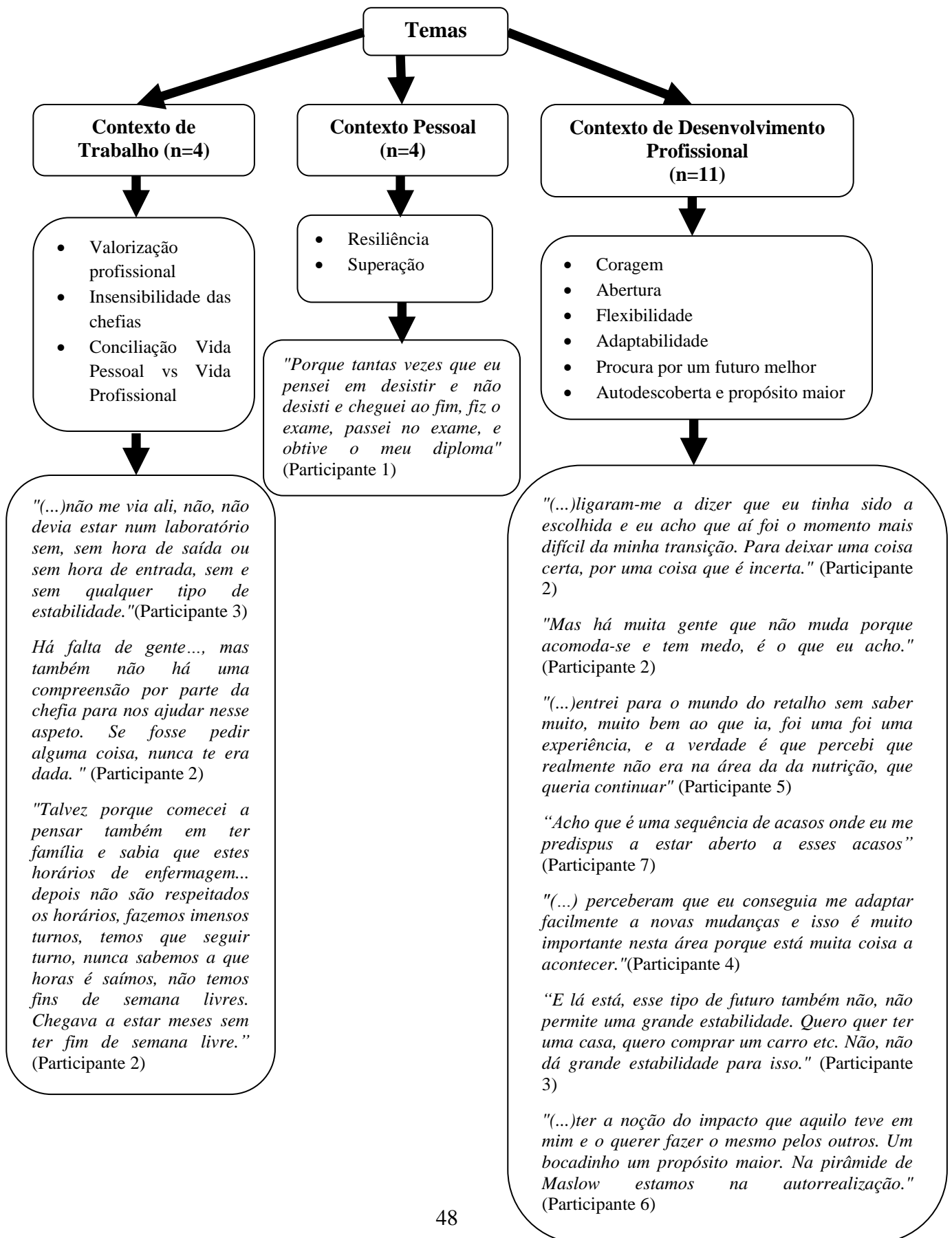
### **3.6 Tema (*Theme*)**

O Tema (*Theme*) assume-se como um elemento narrativo importante para as histórias dos participantes pois é como um fio condutor impercetível que liga os elementos da narrativa e que oferece reflexões profundas sobre as trajetórias de carreira dos participantes.

Os participantes agrupam as suas narrativas nas categorias Contexto de Trabalho, Contexto Pessoal e Contexto do Desenvolvimento Profissional. No contexto do trabalho encontram-se os temas diretamente relacionados ao ambiente de trabalho e às experiências profissionais dos participantes , no Contexto Pessoal são colocados os conceitos ligados à capacidade das pessoas participantes lidarem com as circunstâncias da vida, e no Contexto do Desenvolvimento Profissional as pessoas centram-se nas estratégias e práticas para o crescimento e aperfeiçoamento das suas competências e em entender como lidar com as mudanças de carreira sob uma perspetiva psicológica .

Na figura 13 podemos verificar estas categorias e as mensagens subjacentes que foram encontradas nas narrativas dos participantes e que dão profundidade e significado à história, permitindo reflexões sobre questões mais amplas.

Figura 13: Temas das narrativas



Tanto a narrativa da P1 como a narrativa da P4 destacam a importância de ser resiliente e não desistir perante as adversidades. Os participantes 3,5 e 7 trazem uma mensagem subjacente de mudança e adaptação. O P3 procura um futuro mais estável e enfatiza a adaptação como uma resposta aos desafios, a P5 aborda a flexibilidade e a exploração de diferentes percursos profissionais que pode levar a grandes descobertas, e a P6 destaca que a autodescoberta leva a uma mudança de propósito.

Os temas exploram posições como a resiliência, a mudança, a valorização profissional e a importância de estar aberto para oportunidades inesperadas. As narrativas da P2 e da P4 refletem sobre a valorização profissional e o ambiente de trabalho. A P2 destaca a insensibilidade das chefias e a falta de oportunidades de progressão no setor público em Portugal, e a P4 aborda a procura por um ambiente que valorize os profissionais e refere a importância da coragem para mudar e encontrar um local de trabalho onde se sinta ouvida e respeitada.

Os caminhos inesperados e as escolhas feitas são assuntos que acompanham as narrativas da P6 e do P7. A P6 mostra que as escolhas e os desafios podem levar por caminhos inesperados sendo a autodescoberta e a procura por um propósito maior os temas centrais. O P7 reforça que as oportunidades surgem de maneira imprevisível e que estar aberto a esses momentos pode levar a descobertas significativas.

### **3.7 Tom e Estilo (*Tone and Style*)**

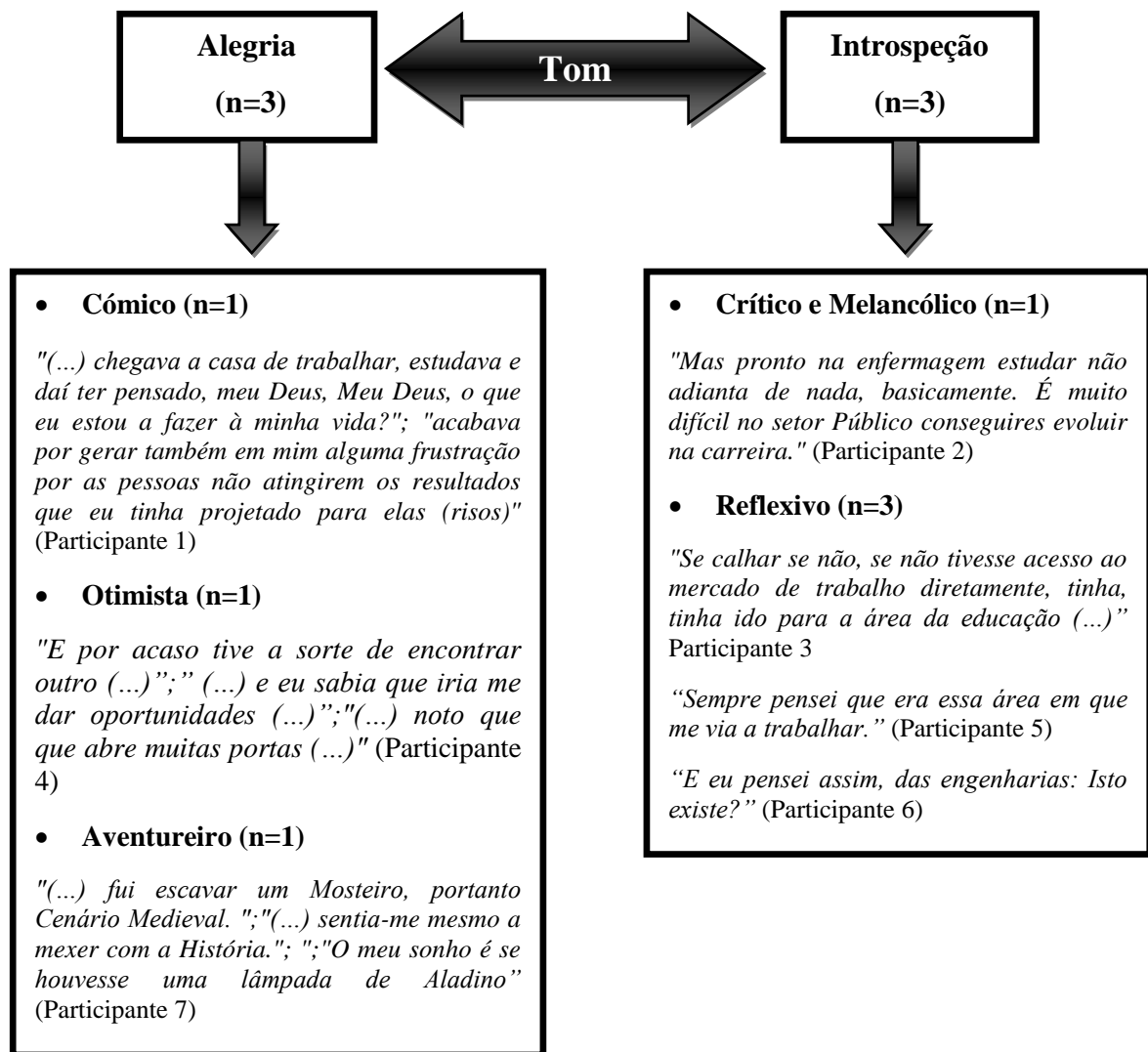
O Tom e o Estilo (*Tone and Style*) são fundamentais na análise as narrativas. O Tom (*Tone*) influencia diretamente a interpretação do conteúdo, enquanto o Estilo (*Style*) diz respeito à maneira como os participantes apresentam a narrativa.

Estes elementos narrativos contribuem para a compreensão das subjetividades presentes nas histórias de cada participante. As narrativas estudadas variam em tom e em estilo consoante o participante.

Nas narrativas analisadas, são identificadas duas categorias para o Tom: Alegria e Introspeção. Esta duas categorias permitem-nos afirmar que as narrativas assumem um

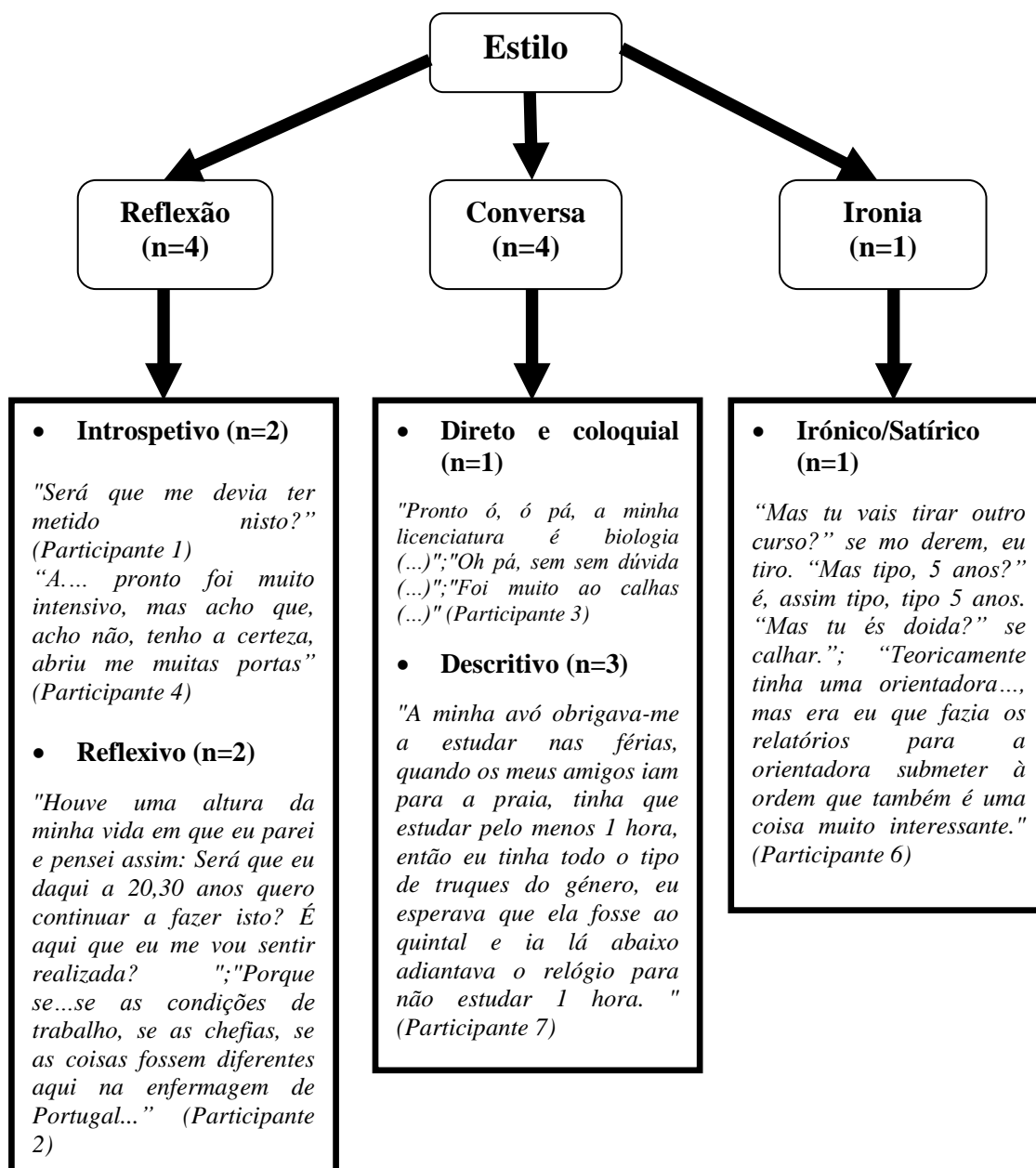
tom mais alegre ou mais introspectivo, dependendo do participante que narra, como é possível observar na Figura 14.

Figura 14: Tom das narrativas



A Figura 15 ilustra os estilos subjacentes em cada uma das narrativas e de onde emergem as categorias Reflexão, Conversa e Ironia, e está acompanhada de unidades de registo para um melhor entendimento e ligação a estas categorias.

Figura 15: Estilo das narrativas



Na categoria Reflexão, os participantes colocam questões, ideias e experiências que são utilizadas para transmitir pensamentos profundos e análises críticas, na categoria Conversa enquadram-se narrativas simples, objetivas e que são comunicadas de maneira acessível, e a categoria Ironia envolve um contraste entre o que é dito e o que é realmente o seu significado, servindo intensões de crítica, sátira ou sarcasmo.

### **3.8 Simbolismos e Motivos (*Symbolism and Motifs*)**

Ao analisar as narrativas considerou-se os elementos narrativos Simbolismos e Motivos (*Symbolism and Motifs*) para uma melhor compreensão dos temas e das mensagens transmitidas pelos participantes.

Nas narrativas analisadas, verificamos que cada participante utiliza simbolismos únicos e com significados pessoais (Figura 16).

Figura 16: Simbolismos das narrativas

<p><b>A Porta</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"E essa pós-graduação abriu me portas para a função que eu estou a exercer hoje"</i> (P1)</li> <li>• <i>"(...) mas acho que, acho não, tenho a certeza, abriu me muitas portas que antes na área onde eu estava isso não, não estava de todo a acontecer"</i> (P4)</li> <li>• <i>"(...) o facto de ter tido essa experiência durante tanto tempo numa empresa considerada boa, noto que que abre muitas portas."</i>(P4)</li> </ul>
<p><b>O Mentor</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"(...)uma das primeiras aulas que eu tenho, com a pessoa que eu mais, se calhar, com uma das pessoas com quem trabalhei, que eu mais admiro, que é o que é o LR"</i> (P7)</li> <li>• <i>"eu fui falar com o LR, e nesse dia ele deu-me emprego. E é assim que a minha vida muda "</i>(P7)</li> <li>• <i>"Fiz psicoterapia com a Doutora A. E descobri a psicoterapia. "; "Pela amizade que eu comecei a desenvolver com ela... Eu achava que teríamos... Que eu teria..."</i> (P6)</li> </ul>
<p><b>A Pilha</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"(...) tipo no final do exame, eu acho que era uma pilha mesmo (...)"</i> (P1)</li> </ul>
<p><b>O Despertar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"E então disse: A, então vou tirar psicologia."</i> (P6)</li> <li>• <i>"E depois eu achei aquilo: Oh, pá, realmente eu não sou, eu não sou psicóloga. Eu não posso estar a falar estas coisas."</i> (P6)</li> </ul>
<p><b>Os 18 anos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"Isso é questão de ser velha de idade e já não ter 18 anos e não comer a primeira coisa que nos metem pela cabeça abaixo e pronto."</i> (P6)</li> </ul>
<p><b>A Morte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"(...) eu venho ao Porto para os 50 anos de para a festa dos 50 anos de casados dos meus avós e o meu padrasto morre de ataque cardíaco"</i> (P7)</li> </ul>
<p><b>A Voz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"Não tens voz, ninguém te ouve, não podes dar opinião para nada, porque já está tudo decidido."</i> (P2)</li> </ul>
<p><b>A Jornada</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"(...) parei o mestrado para ir um mês para a Croácia, um mês, trabalhar, para para, para experienciar tudo o que podia e lá está e depois de acabar de acabar o mestrado, perceber que não era mesmo aquilo que queria."</i> (P3)</li> <li>• <i>"Aquilo que eu gosto, aquilo que eu gostava de fazer futuramente e tem a ver com hotelaria uma coisa assim mais no campo, poder ter ali uns quartos alugar e poder andar de calções e havaianas o dia todo e ter uma piscina para dar uns mergulhos e uma horta para trazer uns miúdos para eles verem como é que os tomates crescem."</i> (P7)</li> </ul>
<p><b>O Pilar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"(...) foi aqui um pilar também importante para mim, esta questão de poder ter uma remuneração também mais satisfatória."</i> (P1)</li> </ul>
<p><b>A Rede</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"Não é fácil mudar e lá está, se não tivesse uma rede de apoio financeiro grande também não o faria, confesso. Eu esperaria pelo momento ideal para o fazer."</i>(P2)</li> </ul>
<p><b>O Barco</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>"(...)eu só mudei porque o meu marido tinha estabilidade financeira para aguentar o barco, caso as coisas corresse mal, sou sincera"</i>(P2)</li> </ul>

**A Porta** é um dos símbolos que os participantes P1, P4 e P6 referem nas suas narrativas, e representa a transição de um estado para o outro. Os participantes assumem que a nova formação permite a ampliação de oportunidades profissionais, enfatizando a importância da aquisição de conhecimentos. Na narrativa da P4, a Porta realça o valor de uma experiência profissional prolongada numa empresa com boa reputação, que possibilita crescimento e sucesso profissional.

**O Mentor** surge nas narrativas da P6 e do P7 como alguém que inspira a seguir um novo caminho. Na narrativa da P6 a mentora surge representada pela Doutora A, que lhe apresenta a psicoterapia. Nesta relação surge um desenvolvimento da confiança entre a participante e a Doutora A, sugerindo que a terapia foi além do processo clínico, tornando-se uma relação catalisadora para o crescimento e mudança no contexto pessoal. O Mentor do P7 é o LR, que é uma inspiração durante a pós-graduação, que mais tarde acabam por trabalhar juntos, e que se torna uma das pessoas que mais admira.

**A Pilha** representa a carga emocional que a P1 carrega quando está a realizar o seu exame final de curso, e na narrativa da P6 surge um **Despertar** para a psicologia, quando a P6 percebe que precisa seguir um novo rumo. A Pilha representa a carga e este Despertar é símbolo de consciência e autodescoberta.

A expressão “*já não ter 18 anos*” que a P6 emprega na sua narrativa, define uma mudança de perspetiva e responsabilidade que vem com o passar da idade. **Os 18 anos** representam a diferença que existe entre os alunos mais jovens e ela própria que questiona os professores por não concordar com tudo o que ensinavam.

**A Morte** de um elemento da família leva a um momento de profunda reflexão para o P7, podendo ser interpretado como símbolo catalisador para a mudança e um convite ao desenvolvimento pessoal.

**A Voz** indica que a participante se sente impotente por não conseguir comunicar as suas necessidades e aspirações profissionais. É um simbolismo que a P2 utiliza de forma a mostrar a sua necessidade de reconhecimento da própria voz no contexto profissional.

Uma viagem é uma metáfora para uma Jornada que acompanha a procura por uma profissão que esteja mais alinhada com os valores e paixões individuais. **A Jornada**

leva a um maior conhecimento e compreensão do que realmente queremos da nossa carreira.

**O Pilar** representa estabilidade, suporte, fundação. Nas narrativas analisadas, este símbolo surge associado ao contexto financeiro, o que significa que este contexto é a base sólida sobre a qual os participantes constroem a sua trajetória profissional.

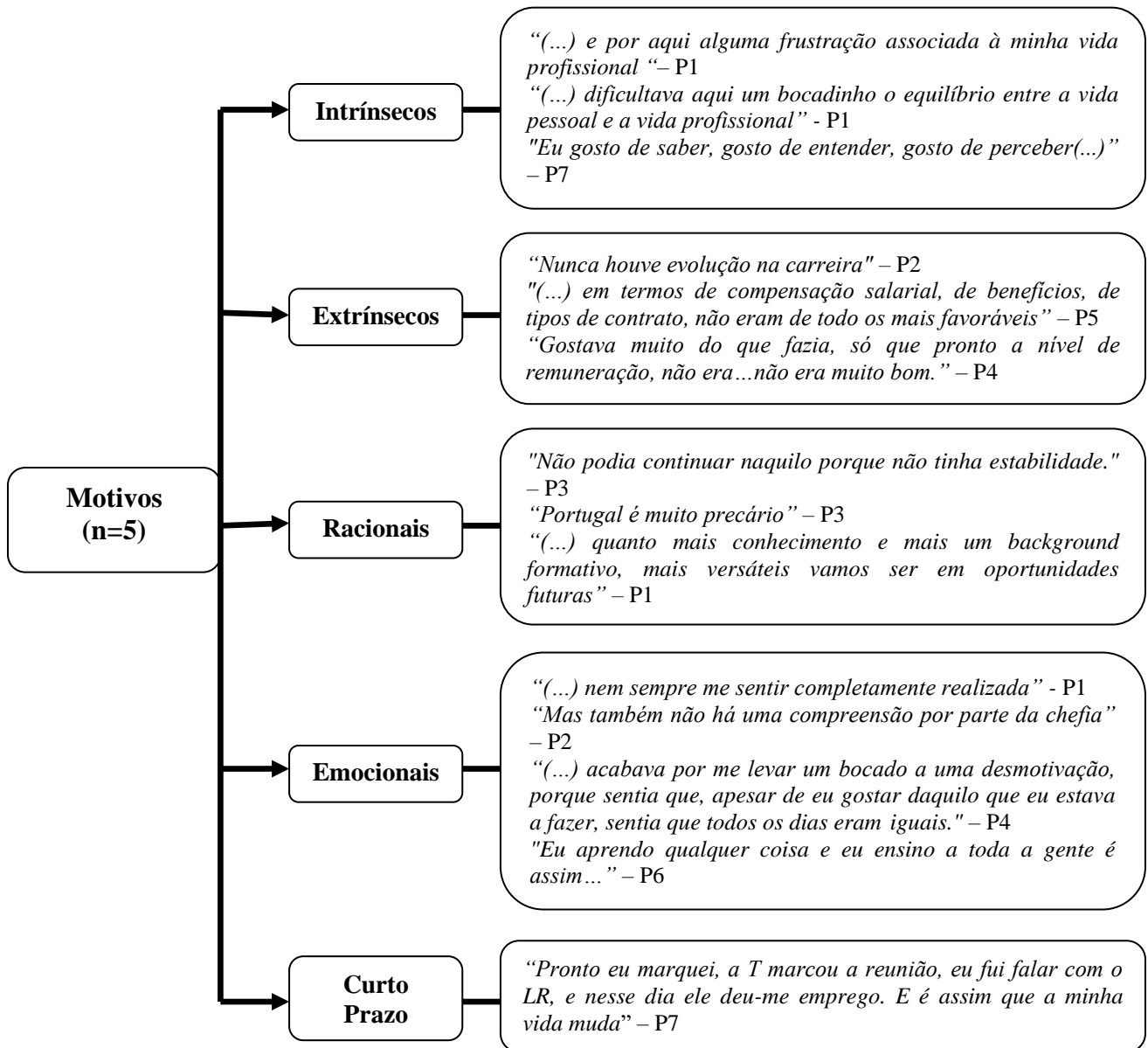
**A Rede** representa segurança e estabilidade, e ao utilizarem este símbolo os participantes sugerem que a mudança de carreira requer uma certa garantia e salvaguarda financeira. Na narrativa da P2 o fator financeiro é determinante para a tomada de decisão de mudança de carreira.

Na frase “Aguentar o barco”, o termo é usado metaforicamente para representar a capacidade de manter a estabilidade durante períodos difíceis ou incertos. **O Barco** é o símbolo que representa a segurança financeira e a resiliência perante os desafios que podem surgir com a mudança da carreira. A Participante 2 refere-se à capacidade de o marido conseguir manter a situação financeiramente sob controlo caso a mudança de carreira não corra como esperado.

Os Motivos reconhecem-se como o elemento narrativo que auxilia e reforça a mensagem e cria coerência na história contada pelo participante. As razões ou causas que impulsionam a pessoa a tomar certas decisões ou a agir de determinada maneira são classificadas de motivos da narrativa.

Na Figura 17, podemos observar os motivos que foram identificados nas narrativas dos participantes. Os Motivos são Intrínsecos, Extrínsecos, Racionais, Emocionais e de Curto Prazo.

Figura 17: Motivos das narrativas



Os motivos intrínsecos são aqueles que vêm de dentro do indivíduo e a partir dos quais os participantes revelam as suas paixões e mostram a sua satisfação ou insatisfação pessoal e profissional. Os motivos extrínsecos identificados pelas pessoas participantes são influenciados por fatores externos como salários, progressão na carreira e benefícios. Os participantes identificam os motivos racionais, baseados na lógica e na razão, quando procuram uma mudança de carreira para uma área com mais e melhores oportunidades de emprego. Também se verificam motivos emocionais, relacionados com sentimentos e com a procura por um trabalho que traga mais felicidade e que esteja

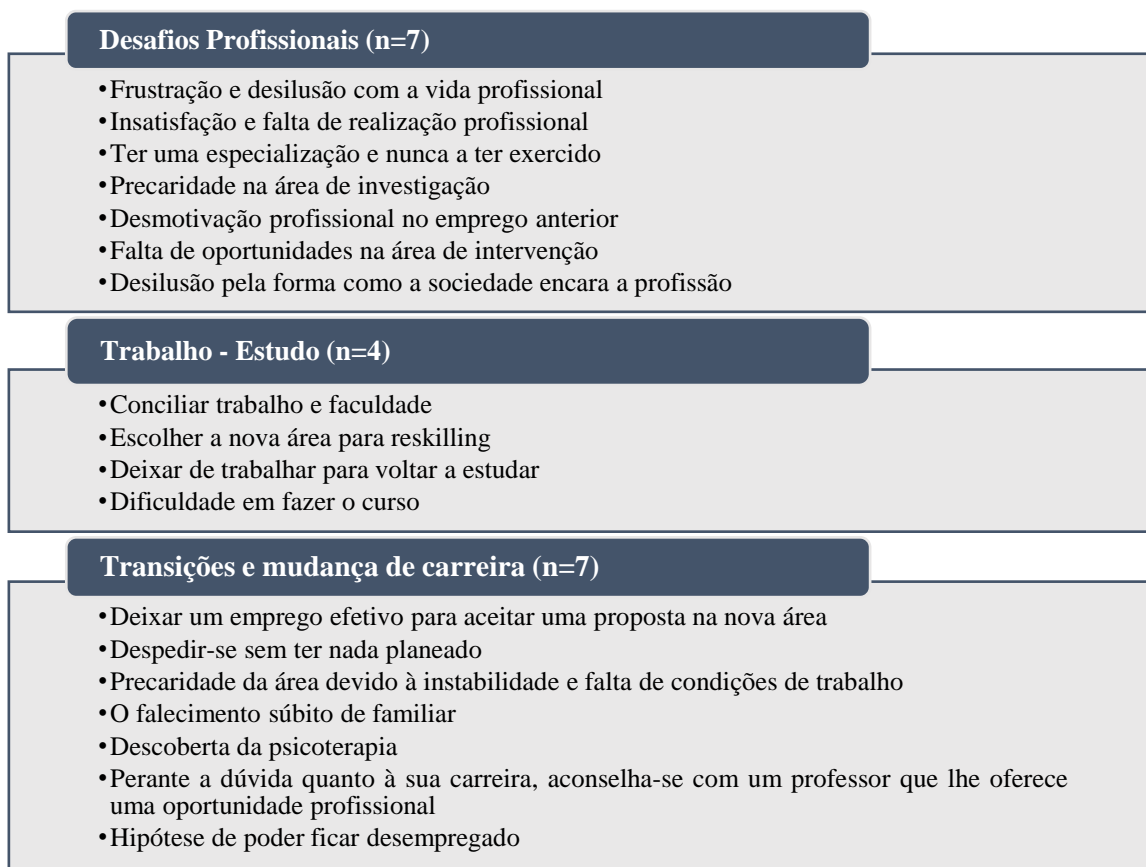
mais alinhado com os valores pessoais dos participantes. No curto prazo estão os motivos focados nos objetivos imediatos, como resolver uma situação urgente e conseguir emprego.

### 3.9 Desenvolvimento (*Rising Action*)

O Desenvolvimento corresponde à ação crescente que nos mantém envolvidos na história, e que corresponde a um período em que a tensão e o conflito se intensificam. Nas narrativas dos participantes encontram-se diferentes momentos de *rising action* que coexistem e que enriquecem as histórias.

Na Figura 18 é possível assegurar que as narrativas dos participantes apresentam múltiplos conflitos e que os diferentes eventos que acontecem ao longo das histórias criam momentos de *rising action* com diferentes níveis de intensidade.

Figura 18: Desenvolvimento (Rising Action) das narrativas



A precaridade, a desmotivação, a insatisfação, a frustração e a desilusão com a vida profissional está presente em praticamente todas as narrativas analisadas, e são o mote para os momentos de ação crescente que foram observados. Na narrativa da P6 isso não se verifica, contudo, a participante debate-se com problemas de nervosismo e ansiedade e que criam a mesma tensão. A falta de progressão na carreira, a desilusão pela forma como a sociedade encara algumas profissões e a falta de oportunidades em determinadas áreas profissionais também levam a que este conflito se intensifique.

Quando os participantes decidem voltar a uma instituição de ensino superior para apostar noutra área de formação, essa escolha pela nova área suscita muitas tensões e surgem conflitos sobre que rumo dar à sua carreira e que nova área profissional deve escolher.

Durante transição de carreira, as narrativas desenvolvem-se em torno da conciliação Trabalho-Faculdade, a tensão aumenta, pois, em alguns casos têm de deixar de trabalhar para voltar a estudar, e os participantes apresentam sinais de insegurança e medo de não estar à altura e de não conseguirem terminar o curso.

Observam-se eventos que intensificam as narrativas, como é o caso da P4 que se despede do seu emprego sem ter nada previsto, a P5 que aceita uma vaga de emprego sem saber muito bem ao que ia, à P2 quando troca um emprego certo por outro incerto, à P6 quando entra em conflito com os professores por questionar a matéria mas mesmo assim elabora, organiza e participa numa pós-graduação, e quando o P7 se refere ao falecimento do familiar.

As seguintes unidades de registo permitem focar a atenção em partes relevantes da narrativa, como eventos ou ações das personagens, e destacar momentos chave do desenvolvimento das histórias:

*"(...)eu acho que não sou capaz de resolver isto e aquele momento do pânico de um exame no meio de um exame de 3 horas"*  
(Participante 1)

*"(...)aí foi o momento mais difícil da minha transição. Para deixar uma coisa certa, por uma coisa que é incerta. O contrato era de 1 ano."*  
(Participante 2)

*"(...)tive de pesar 2 medidas, uma área que gostava muito de educação, mas eram 2 anos de, de mestrado ou conseguir uma pós-graduação em informática com acesso direto ao mercado de trabalho"*

(Participante 3)

*"E pronto, saí de um dia para o outro, sem ter nada em mente. Foi assim um bocado à, à maluca, (...)"*

(Participante 4)

*"(...)porque se tinha investido na minha formação, tinha que ter a liberdade para trabalhar a minha formação e não ao, ao abrigo daquilo que uma marca dizia para eu implementar"*

(Participante 5)

*"E descobri a psicoterapia. Foi assim uma coisa fantástica. Descobri o impacto que aquilo tem na vida. "*

(Participante 6)

*"(...)eu estou no Algarve, eu venho ao Porto para os 50 anos de para a festa dos 50 anos de casados dos meus avós e o meu padrasto morre de ataque cardíaco."*

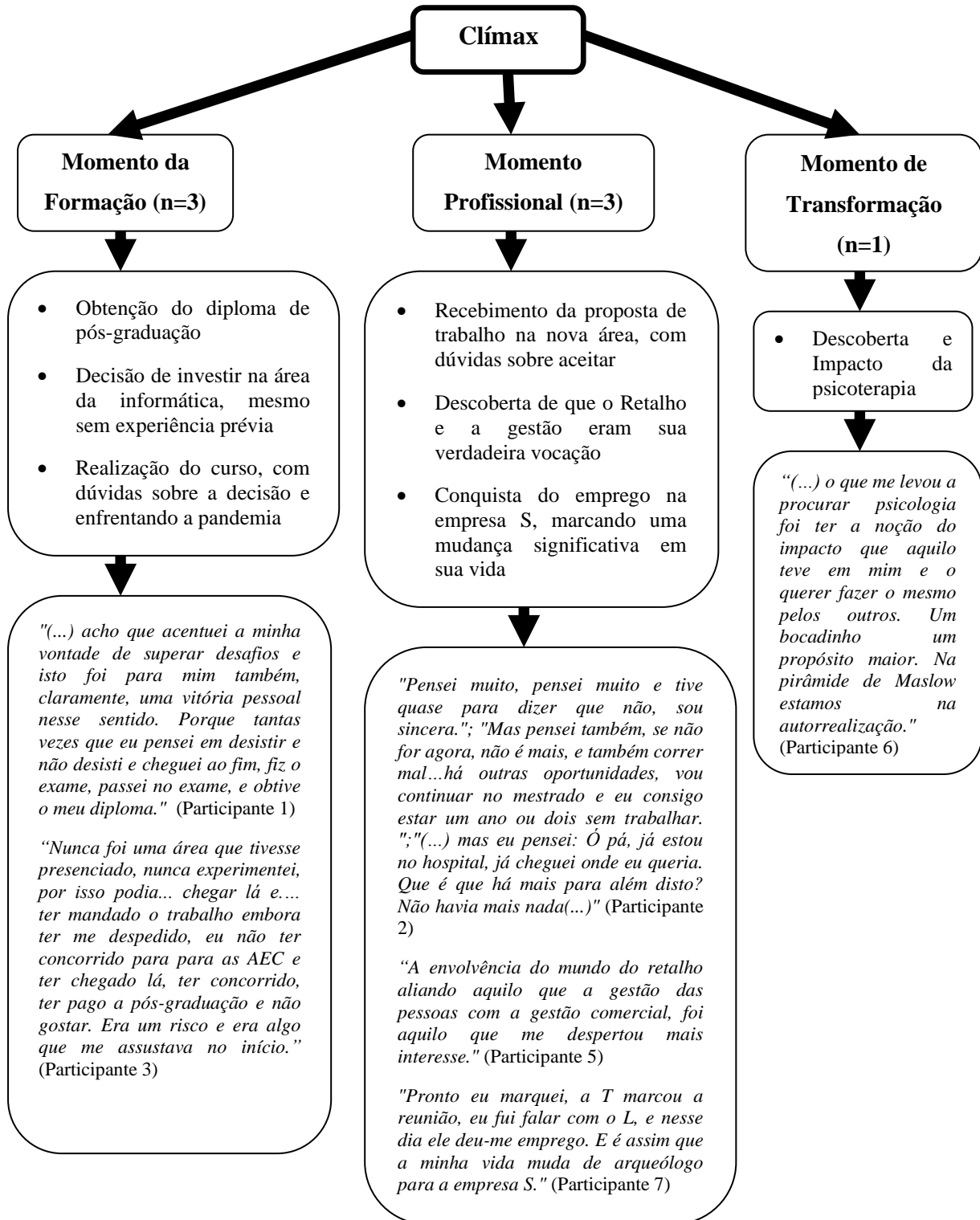
(Participante 7)

### **3.10 Clímax (*Climax*)**

O clímax é o momento de maior intensidade e maior impacto nas narrativas, onde os participantes tomam decisões cruciais e enfrentam obstáculos que os definem. Embora o clímax não resolva todos os detalhes, este representa o momento culminante em que as questões centrais acontecem e onde os conflitos encontram a sua conclusão.

A Figura 18 ilustra os momentos de maior Clímax encontrados nas narrativas dos participantes e agrupa-os em categorias que emergem da sua análise: Momento da Formação, Momento Profissional e Momento de Transformação

Figura 19: Clímax das narrativas



Na categoria Momento da Formação enquadrados os momentos de clímax relacionados com as circunstâncias ligadas à formação académica, a categoria Momento Profissional relaciona-se com a carreira e com a experiência de trabalho, e a categoria Momento de Transformação representa momentos significativos na vida e que causam mudanças profundas.

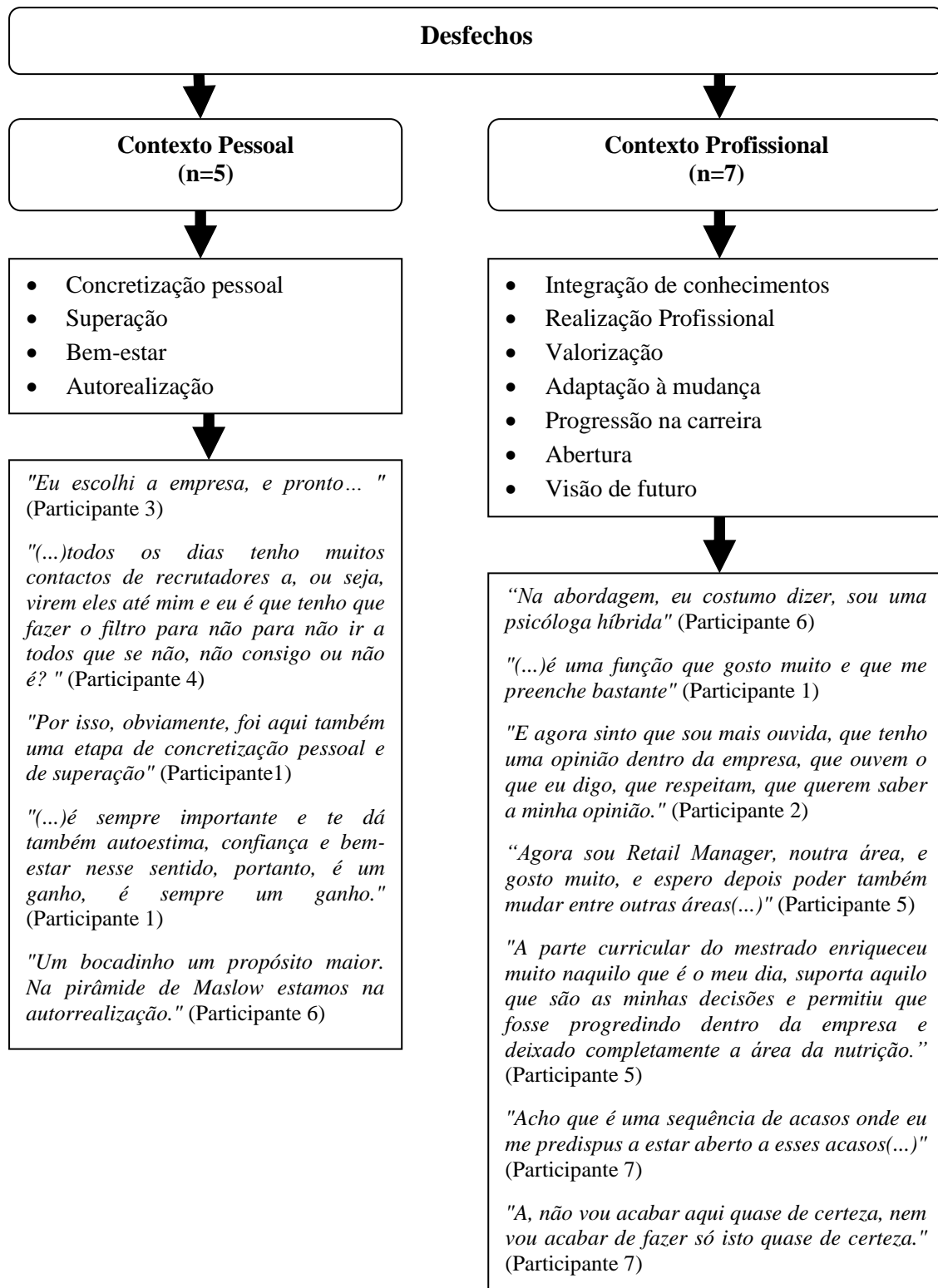
Os momentos de maior intensidade e impacto nas narrativas dos participantes acontecem quando os participantes escolhem a nova área de formação, quando encontram a sua nova paixão profissional, quando descobrem o impacto que a psicoterapia tem nas pessoas, quando obtêm o diploma da nova graduação, quando conseguem emprego na nova área profissional, e quando ao mesmo tempo que estão a tirar o curso estão em pandemia e casam.

### **3.11 Desfecho (*Resolution*)**

O Desfecho (*Resolution*) corresponde ao momento em que a narrativa atinge a sua conclusão, conferindo-lhe um sentido de encerramento e significado. Este elemento narrativo funciona como o ponto final das histórias, desempenhando um papel crucial na resolução dos conflitos acumulados ao longo das narrativas.

A partir das narrativas analisadas, os desfechos categorizam-se em Contexto Pessoal e Contexto Profissional, como podemos observar na Figura 20.

Figura 20: Desfechos (Resolution) das narrativas



Nestas categorias os participantes revelam concretização pessoal, superação, bem-estar e autorrealização, assim como, integração de conhecimentos, realização profissional, valorização, adaptação à mudança, progressão na carreira, abertura e visão de futuro.

As narrativas de mudança de carreira em pessoas graduadas revelam um caminho repleto de desafios e transformações. Os desfechos (*resolution*) dessas narrativas são multifacetados, e envolvem elementos essenciais que moldaram o caminho para uma nova trajetória profissional.

As pessoas participantes revelam uma combinação de realização pessoal, superação, adaptação e visão de futuro. As narrativas mostram sentimentos de concretização, valorização, aumento da autoestima, confiança e bem-estar. Os desfechos revelam a necessidade de adaptação num mercado em constante mudança e que a mudança não é fácil e requer estabilidade financeira. Há um sentimento de vitória e satisfação e uma busca por propósito, sempre com os olhos postos no futuro.

## **CAPÍTULO IV – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

---

## 4 Discussão dos Resultados

Neste capítulo são analisados os resultados obtidos à luz do conhecimento científico, mais concretamente através da revisão da literatura realizada no início deste estudo.

Foi com base no conhecimento científico publicado que partimos para este estudo, permitindo que os participantes partilhassem as suas histórias de transição de carreira e possibilitando a identificação de temas emergentes, padrões e fatores chave que influenciam o processo de mudança.

Todos os participantes deste estudo decidiram realizar uma mudança de carreira por iniciativa própria. Este facto corrobora a literatura que refere que a carreira passou a ser vista de forma mais abrangente, onde os trabalhadores passaram a desempenhar um papel mais ativo nas suas trajetórias de carreira (Arthur, 1994, citado por Borges, 2016).

Os resultados permitem afirmar que a Economia Gig tem um impacto significativo na vida dos trabalhadores. Na sua maioria (n=6), os participantes enfrentam a ausência de planos de carreira claros e relevantes que dificultam o seu desenvolvimento profissional, assim como contratos de curto prazo e flutuações nos ganhos, que levam a uma maior insegurança financeira. É interessante perceber que, contrariando Ashford et al. (2018), os participantes continuam a vincular-se com as organizações, procuram na mesma um trabalho a tempo inteiro, mas que, mais do que isso, procuram um trabalho que esteja alinhado com os seus valores, que lhes proporcione melhores condições de trabalho, que os reconheça profissionalmente e que traga mais felicidade. Curiosamente, a Participante 6 parece ser uma exceção a essa tendência, que apesar de ter uma carreira bem definida e segurança financeira, privilegia a autorrealização e um propósito maior.

As narrativas dos participantes permitem-nos evidenciar a tendência por autorrealização e autoexpressão que é destacada por Andrade et al. (2011), refletindo uma mudança cultural e uma valorização crescente do equilíbrio entre o trabalho e o bem-estar pessoal. O estudo comprova a literatura e revela que os profissionais procuram significado e satisfação pessoal nas suas atividades profissionais, mais do que uma fonte de renda.

O estudo apresenta-se com os participantes a explorarem diferentes áreas, adquirindo competências variadas e adaptando-se a diferentes situações ao longo do seu percurso de transição de carreira. Estes factos estão alinhados com a literatura no que reporta ao

paradigma das carreiras na atualidade, refletindo a adaptabilidade, a versatilidade e o dinamismo que transformam a visão tradicional do trabalho e que são caracterizadores da carreira proteana (Hall et al., 2018; Linzmeyer, 2014).

De acordo com o estudo, e no alinhamento do paradigma das carreiras, a carreira sem fronteiras afirma-se como um conceito atual, pois os participantes passaram por mais de uma organização, procurando desenvolver-se de acordo com as suas próprias motivações, procurando investir mais tempo com a família ou na sua formação (Arthur, 1994). Os profissionais desejam horários de trabalho que permitam uma maior conciliação Trabalho-Família, procuram fugir de ambientes profissionais tóxicos, monótonos e de empregos precários, e investem na sua formação.

Tal como Gratton & Scott (2016) destacam na literatura, o estudo demonstra a importância de ser flexível, aprender continuamente, construir novas conexões e abraçar as mudanças para ter uma vida longa e rica em experiências. Estes padrões foram destacados nas narrativas de todos os participantes e são influenciados pelo contexto pessoal, do trabalho, da educação, da saúde, desafios sociais e económicos e também por questões pessoais, sendo fatores chave que influenciam o processo de transição de carreira.

Indo ao encontro do que defende Rizzatti et al. (2018), podemos afirmar que a maneira como as transições são realizadas relacionam-se com a fase do ciclo vital em que os participantes se encontram. A P2 queria ser mãe estando focada em construir a sua carreira para uma melhor conciliação da vida profissional com a vida pessoal, a P3 era maltratada no seu emprego anterior, a P6 descobre a psicoterapia o que a leva a uma autodescoberta, o P7 passa pela perda de um familiar levando-o a reavaliar os seus objetivos e valores. Cada indivíduo enfrenta essas mudanças de forma única, e a fase do ciclo vital em que a pessoa se encontra molda as transições e influencia a forma como estas são vivenciadas.

Na teoria comprova-se que a satisfação no trabalho pode mudar ao longo do tempo, influenciada por fatores como mudanças na organização e nas relações interpessoais (Ibarra, 2023). No estudo isso também se verifica e a insatisfação surge de várias formas. Observamos que após atingirem o seu objetivo profissional, não se sentem realizados, a precaridade e a incerteza profissional levam a uma reavaliação das escolhas profissionais, existem conflitos entre os seus valores e a cultura organizacional

e certas vezes a pessoa não está alinhada com o propósito da organização. As pessoas já estiveram satisfeitas com o seu trabalho, mas estes fatores influenciaram uma mudança de percepção.

De acordo com Vautero et al. (2020), a influência familiar desempenha um papel significativo na tomada de decisões na carreira. O estudo valida a literatura ao mostrar que a influência da família pode afetar as nossas decisões de carreira de maneiras diversas e significativas. A família molda escolhas profissionais, fornece segurança e suporte durante o processo de transição de carreira, e motiva e valida as escolhas, bem como as trajetórias profissionais.

O estudo revela que a reinvenção da carreira não é fácil, que surgem dificuldades em descobrir o que realmente se quer fazer e qual é o passo seguinte. Surgem dúvidas sobre que área escolher, que grau académico preferir e que instituição de ensino optar. Tal como refere Ibarra (2023), muitas vezes sabemos o que não queremos, mas não temos a certeza do que desejamos a seguir.

A transição de carreira exige reflexão, autoconhecimento e decisões significativas que são motivadas por tendências profissionais (Anderson et al., 2019; Rizzatti et al., 2018). À medida que as pessoas pensam em *reskilling*, as tecnologias digitais e de informação estão no topo da lista de futuras carreiras potenciais (Strack et al., 2021). O estudo atesta a literatura uma vez que as tendências profissionais em TI influenciaram as escolhas de carreira dos participantes, que consideraram este setor devido à sua relevância e crescimento contínuo. O estudo ressalta a complexidade das mudanças profissionais, onde cada pessoa tem o seu ritmo próprio e obstáculos a superar, comprovando que a transição de carreira não é um processo fácil, exige adaptação e disposição interna para recomeçar (Anderson et al., 2019).

Este estudo revela que o *networking* é fundamental para a construção de relações significativas, oportunidades profissionais e progressão na carreira. Fonseca (2023) refere que o desenvolvimento de uma rede diversificada de contactos é uma abordagem estratégica para a gestão da carreira e essa abordagem verifica-se neste estudo. Os participantes criam conexões significativas com professores, expandem a sua rede de contactos ao elaborarem eventos nas instituições de ensino envolvendo a colaboração com outros profissionais, ampliam os seus horizontes profissionais ao estabelecerem contacto com áreas diferentes, escolhem cursos que lhe permitem oportunidades diretas

de *networking* com profissionais do mercado de trabalho, e selecionam as empresas onde estagiar de forma a que os profissionais dessa empresa façam parte da sua rede de contactos.

Segundo Ahn et al. (2017), as mudanças de carreira, quando motivadas por um senso de vocação, estão muitas vezes enraizadas em motivos altruístas e recompensas intrínsecas. Curiosamente, foi este sentido de vocação que impulsionou a P6 a procurar um novo caminho profissional, apesar de se sentir satisfeita com o seu emprego e com a sua área de atuação.

A literatura revela que a revolução tecnológica e a Covid-19 acentuaram a necessidade de uma perspetiva de longo prazo que desenvolva estratégias e criem resiliência para crises futuras (Hite & McDonald, 2020; Strack et al., 2021). O estudo ilustra como as circunstâncias podem levar a reavaliações e mudanças de direção em relação à carreira, e que a capacidade de adaptação e redefinição de metas é fundamental para enfrentar os desafios do mundo em constante evolução.

No que concerne à requalificação, a literatura refere que esta desempenha um papel crucial no cenário empresarial atual, assumindo-se como um imperativo estratégico (Doumi et al., 2023). O estudo confirma a relevância estratégica das organizações ao apoiarem as escolhas dos seus colaboradores, no sentido de adquirirem competências académicas adicionais, visando o seu desenvolvimento profissional contínuo, e beneficiando tanto a organização como a pessoa.

De acordo com o estudo, as áreas das tecnologias de informação, gestão, recursos humanos, marketing e psicologia são as eleitas quando se pensa em *reskilling* e mudança de carreira. Este facto é interessante analisado à luz de Strack et al. (2021), segundo os quais à medida que as pessoas pensam em *reskilling*, as tecnologias digitais e de informação estão no topo da lista de futuras carreiras potenciais e os empregos de escritório e de gestão, como consultoria, marketing e RH, também se destacam.

Apesar das dificuldades na conciliação trabalho-faculdade, em alguns casos necessitarem de deixar de trabalhar para voltar a estudar, e demonstrarem sentir dificuldades em alguns exames de avaliação, especialmente em TI, o estudo revela ser factual a sensação de progresso e crescimento na carreira. Também é um facto que outros consideram fácil a realização do novo curso. É curioso perceber que os participantes mais velhos (>31anos) são aqueles que assumem que o novo curso foi

mais fácil de fazer, enquanto os mais novos (<31anos) revelaram mais dificuldades na sua concretização.

Os resultados obtidos mostram que os profissionais que investem no reskilling demonstram comprometimento com o seu desenvolvimento pessoal e profissional. A literatura corrobora que as pessoas que passam por reskilling apresentam maior satisfação no trabalho pois sentem que existe progressão e crescimento na sua carreira e são profissionais mais envolvidos e motivados (França & Costa, 2023; Wahab et al., 2021)



## 5 Conclusão

O presente estudo teve como principal objetivo explorar o processo de mudança de carreira em pessoas com formação académica superior. De forma a orientar esse objetivo principal e a fornecer detalhes sobre como será alcançado, foram elaborados três objetivos específicos no sentido da obtenção de respostas e elaboração de conclusões.

Face ao primeiro objetivo podemos concluir que os motivos que levam os profissionais com a formação superior a procurar uma mudança de carreira estão relacionados com as condições de trabalho, nomeadamente, baixa remuneração, muito volume de trabalho, trabalho por turnos, ambiente profissional tóxico e monótono e falta de progressão na carreira. Os profissionais revelam sentimentos de frustração e desilusão com a sua carreira profissional devido à precaridade e à falta de oportunidades da sua primeira área que se traduzem na ausência de realização profissional. O estudo permite-nos ainda concluir que a falta de valorização profissional, a insensibilidade das chefias e a dificuldade de conciliação da vida pessoal com a vida profissional, são causas que levam estes profissionais a procurar uma mudança de carreira.

Perante o segundo objetivo relativo à caracterização do processo de transição de carreira em pessoas com formação académica superior, o estudo permite concluir que é importante existir a garantia e salvaguarda financeira para impulsionar o processo de transição. A investigação demonstra ainda que essa estabilidade financeira é proporcionada pela família. A transição de carreira é marcada pela relação do trabalho com os estudos, caracterizando-se pela dúvida sobre que nova área escolher, pela dificuldade de conciliação do trabalho com o estudo e, em algumas situações, os profissionais têm de deixar de trabalhar para poderem fazer o curso. Para alguns profissionais o curso é realizado com alguma facilidade, mas, em alguns casos, surgem dúvidas durante a sua realização e os participantes revelam dificuldade, insegurança e medo de não estarem à altura e de não conseguirem terminar o curso. Terminado o curso na nova área, a ingressão no mercado de trabalho é rápida, mas por vezes surgem hesitações em deixar o emprego efetivo na primeira área para um emprego a prazo na nova área. As redes de *networking* que se constroem durante o curso, nomeadamente professores e colegas, auxiliam no processo de integração profissional na nova área.

Ao longo do processo de transição descobrem-se ainda novas vocações e novas paixões profissionais.

No que diz respeito ao terceiro objetivo, onde se pretende perceber o papel do *reskilling* no processo de mudança, conclui-se que o *reskilling* permite aos participantes adquirirem novas competências para ter a formação académica da nova área, e revelam que o mercado de trabalho exige certificações específicas que credibilizem e certifiquem os profissionais na nova área. A maioria dos profissionais opta por pós-graduações, com a duração de 1 ano, seguindo-se os mestrados que têm duração de 2 anos e, por fim, a licenciatura que, neste estudo, tem a duração de 5 anos. Para além da aquisição e partilha de conhecimento, o *reskilling* também tem um papel importante na criação de uma rede de contactos valiosa para futuras oportunidades de emprego, e a instituição de ensino superior oferece oportunidades para conhecer professores, profissionais da área e colegas.

Este estudo pretende contribuir para a compreensão das trajetórias de carreira e fornecer insights para os profissionais de Recursos Humanos na sua ação profissional neste âmbito (concretamente nos âmbitos definidos pela Classificação Portuguesa das Profissões como “Consultor de Carreiras Profissionais”, “Consultor em Orientação Profissional” e “Analista de Profissões”).

Analisando criticamente a elaboração do presente estudo, é possível considerar algumas limitações. Primeiramente, uma amostra pequena pode não representar adequadamente toda a população de pessoas com formação académica superior que passaram por uma mudança de carreira e, nesse sentido, poderá afetar a generalização dos resultados. Outra limitação verificada relaciona-se com a veracidade e a autenticidade das narrativas recolhidas, no sentido em que estas podem ser questionadas pois os participantes podem ter modificado as suas histórias. E ainda, a interpretação dos resultados é subjetiva pois diferentes investigadores podem tirar conclusões diferentes dos mesmos dados.

Considera-se relevante para estudos futuros que se investigue a relação entre as tecnologias e as carreiras futuras, como as mudanças tecnológicas impactam a transição das carreiras, considerando o papel da inteligência artificial, da automação e das novas profissões emergentes. O impacto da idade também poderia fazer parte de um estudo futuro no sentido de analisar como a idade influencia na mudança de carreira em

peessoas com formação acadêmica superior, comparando experiências entre diferentes faixas etárias e considerando os desafios encontrados por cada grupo. Sugere-se ainda a realização de um estudo longitudinal de forma a ser possível acompanhar os indivíduos ao longo do tempo, observando como as suas narrativas de mudança de carreira evoluem e quais os fatores que influenciam essas mudanças.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

---

- Ahn, J., Dik, B. J., & Hornback, R. (2017). The experience of career change driven by a sense of calling: An Interpretative Phenomenological Analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 48–62. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.003>
- Anderson, M. M. de M., Tonato, R. M., & Tavares, L. M. (2019). Transição de carreira: Mudança profissional a partir dos 40 anos. *Recape - revista de carreiras e pessoas*, 9(1), 128–142. <https://doi.org/10.20503/recape.v9i1.40597>
- Andrade, G. A. D., Kilimnik, Z. M., & Pardini, D. J. (2011). Carreira tradicional versus carreira autodirigida ou proteana: Um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho. *Revista de Ciências da Administração*, 58–80. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2011v13n31p58>
- Ashford, S. J., Caza, B., & Reid, E. (2018). From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work. *Research in Organizational Behavior*, 38(4). <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.001>
- Bendassolli, P. F. (2009). Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *Revista de Administração de Empresas*, 49(4), 387–400. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902009000400003>
- Blanch, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. Em *Teoría de las Relaciones Laborales. Fundamentos*. [dialnet.unirioja.es](http://dialnet.unirioja.es). [https://www.academia.edu/1937351/Trabajar\\_en\\_la\\_modernidad\\_industrial](https://www.academia.edu/1937351/Trabajar_en_la_modernidad_industrial)
- Borges, B. A. V. (2016). *As gerações x e y e as suas âncoras de carreira: diferenças intergeracionais* [Dissertação de mestrado integrado em Psicologia]. Universidade de Lisboa
- Boucinha, D. (2017, junho 14). A gestão da carreira na atualidade: Por mais protagonismo e diálogo. *PUCRS Carreiras*. <https://blog.carreiras.pucrs.br/a-gestao-da-carreira-na-atualidade-por-mais-protagonismo-e-dialogo/>
- Carvalho, L. L. D., Logatti, M. S. M., Sass, S., & Gallian, D. M. C. (2021). Como trabalhar com narrativas: Uma abordagem metodológica de compreensão interpretativa no campo das Ciências Humanas em Saúde. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 25, e200355. <https://doi.org/10.1590/interface.200355>

- Cavagnetto, N., Golfetti, A., Napoletano, L., Tomasello, P., & Drogoul, F. (2022). To innovate is clever, to anticipate is smart: Towards new skills in Air Transport. *Transportation Research Procedia*, 66, 156–166. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.12.017>
- Coulter, C. A., & Smith, M. L. (2009). The Construction Zone: Literary Elements in Narrative Research. *Educational Researcher*, 38(8), 577–590. <https://doi.org/10.3102/0013189X09353787>
- Doumi, L., Goel, S., Kovács-Ondrejko, I., Orsolya, & Sadun, R. (2023). Reskilling in the Age of AI. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2023/09/reskilling-in-the-age-of-ai>
- Dutra, J. S., Veloso, E. F. R., Fischer, A. L., & Nakata, L. E. (2009). As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*.
- Fonseca, S. S. (2023). A consultoria em carreira – revisão de literatura. *Revista de Ciência & Tecnologia*, 2.
- França, J. da S., & Costa, D. H. (2023). *Empregabilidade na indústria 4.0*. 4(2). <https://doi.org/10.52076/eacad-v4i2.353>
- Gancho, C. V. (2006). Como Analisar Narrativas. *Ática*. <https://portalbiblioteca.ufra.edu.br/images/Ebook/letrasportugues/comoanalisanarrativas7ed8implivro.pdf>
- Germano, I. M. P. (2009). 147. *Aplicações e implicações do método biográfico de Fritz Schütze em psicologia social*. 15. <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/28099>
- Godoy, A. S. (1995). Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresas*, 35(2), 57–63. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901995000200008>
- Gomes, A. R. C. (2003). A Narrativa enquanto Instrumento de Investigação e de Autoconhecimento. *Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física - Universidade do Porto*.
- Gratton, L., & Scott, A. J. (2016). *The 100-Year Life: Living and Working in an Age of Longevity*. Bloomsbury.

- Hall, D. T. (Tim), Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean Careers at Work: Self-Direction and Values Orientation in Psychological Success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 129–156. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631>
- Hite, L. M., & McDonald, K. S. (2020). Careers after COVID-19: Challenges and changes. *Human Resource Development International*, 23(4), 427–437. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1779576>
- Ibarra, H. (2023, setembro 8). *How to Think Strategically About a Career Transition* [Entrevista]. <https://hbr.org/2023/09/how-to-think-strategically-about-a-career-transition>
- Kaluza, J. (2023, 08). *Narrative Analysis in Qualitative Research: Examples, Methods & Types*. <https://dovetail.com/research/narrative-analysis/>
- Kendall, J. E., & Kendall, K. E. (2012). Storytelling as a Qualitative Method for IS Research: Heralding the Heroic and Echoing the Mythic. *Australasian Journal of Information Systems*, 17(2). <https://doi.org/10.3127/ajis.v17i2.697>
- Lennon, T. (2023). Five work trends to watch in 2024. *I by IMD*.
- Linzmeier, S. M. V. V. (2014). *Carreiras contemporâneas: Responsabilidade pessoal e desafios na trajetória profissional* [Doutorado em Psicologia Social, Universidade de São Paulo]. <https://doi.org/10.11606/T.47.2014.tde-06112014-111005>
- McGinley, S. P. (2018). Shifting patterns: How satisfaction alters career change intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 202–213. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.05.003>
- Muylaert, C. J., Sarubbi Jr, V., Gallo, P. R., Neto, M. L. R., & Reis, A. O. A. (2014). Narrative interviews: An important resource in qualitative research. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 48(spe2), 184–189. <https://doi.org/10.1590/S0080-623420140000800027>
- Palma, M. B. (2021). As carreiras do futuro. *Dinheiro Vivo*. <https://www.dinheirovivo.pt/opiniao/as-carreiras-do-futuro-13735828.html>
- Penalva, J. (2023). Innovation and Leadership in Teaching Profession from the Perspective of the Design: Towards a Real-world Teaching Approach. A reskilling

revolution. *Journal of the Knowledge Economy*, 14, 1951–1978.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s13132-022-00916-z>

Priyadarsani, I. P., & Saxena, P. (2023). Reskilling Workforce for the Artificial Intelligence Age: Challenges and the Way Forward. *Emerald Insight*.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/978-1-80455-662-720230011/full/html>

Ray, R. (2024). *Explore tema, símbolo e motivo com exemplos gratuitos*. storyboardthat.  
<https://www.storyboardthat.com/pt/articles/e/temas-s%C3%ADmbolos-motivos>

Reis, C. (2021). Realização profissional: É possível alcançar? *Economista*.  
<https://www.e-konomista.pt/realizacao-profissional/>

Ribeiro, M. A. (2009). A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2).  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172009000200006#end](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000200006#end)

Rizzatti, D. B., Sacramento, A. M., Valmorbida, V. de S., & Mayer, V. P. (2018). Career transitions in brazilian adults: A review of scientific literature. *Geraiis Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11(1), 153–173.

Steck, E. E. (2014, dezembro 23). *How to Be a Writer: Adopting style and tone of a publication*. <https://blog.quiet.ly/community/adopting-style-tone-of-a-publication/>

Strack, R., Kovács-Ondrejko, O., Baier, J., Antebi, P., Kavanagh, K., & Governado, A. L. (2021). Decoding Global Reskilling and Career Paths. *Boston Consulting Group*.  
<https://www.bcg.com/publications/2021/decoding-global-trends-reskilling-career-paths>

Twinkl. (2020). *How to Write a Good Story Checklist*. Twinkl. Obtido 13 de maio de 2024, de <https://www.twinkl.pt/resource/au-l-195-how-to-write-a-good-story-checklist>

Vautero, J., Taveira, M. do C., Taveira, A., & Silva, D. (2020). A Influência da Família na Tomada de Decisões de Carreira: Uma Revisão de Literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 17–28. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n103>

Vilela, E. G., Lopes Borrego, C., & Barroso De Azevedo, A. (2022). Pesquisa narrativa: uma proposta metodológica a partir da experiência. *Revista de Estudos Aplicados em Educação*, 6(12). <https://doi.org/10.13037/rea-e.vol6n12.8129>

Wahab, S. N., Rajendran, S., & Pin Yeap, S. (2021). Upskilling and reskilling requirement in logistics and supply chain industry for the fourth industrial revolution. *LogForum Scientific Journal of Logistics*, 17(3), 399–410. <https://doi.org/10.17270/J.LOG.2021.606>

Xu, Y., Liu, S., Li, R., Guan, Y., & Zhou, W. (2021). Self-consistency and self-determination perspectives of career value changes: A cross-lagged panel study among Chinese university students. *Journal of Vocational Behavior*, 127. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103584>



## Apêndice I – Declaração de consentimento informado

### Declaração de Consentimento Informado



O presente trabalho de investigação “Narrativas sobre a experiência de mudança de carreira em pessoas graduadas”, realizado no âmbito do Mestrado de Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP), sob orientação da Professora Doutora Viviana Andrade Meirinhos, tem como principal objetivo explorar o processo de mudança de carreira em pessoas graduadas.

Neste sentido, para a averiguação do melhor conhecimento sobre este tema, é necessária a participação de indivíduos que tenham tirado um curso superior, exerceram atividade profissional nessa área, e que tenham voltado a uma instituição superior de ensino para aquisição de uma nova habilitação superior para trabalharem numa área diferente.

As informações para o presente estudo serão recolhidas através da narração por parte dos participantes das suas histórias de transição de carreira, onde serão convidados a partilhar as suas experiências e histórias pessoais relacionadas com a sua experiência de mudança de carreira. A entrevista será sujeita a gravação, para o futuro tratamento dos dados e maior facilidade na recolha de informação. Todos os dados recolhidos serão codificados, assegurando confidencialidade e privacidade destes, sendo apenas usados para fins académicos.

O resultado deste estudo será apresentado no ISCAP, podendo, caso seja do seu interesse, contactar a orientadora a fim de se inteirar dos resultados conseguidos. Para qualquer outro esclarecimento poderá contactar a investigadora através do e-mail: [carlasantosmalta@gmail.com](mailto:carlasantosmalta@gmail.com)

Face ao exposto, e tendo conhecimento de todas as informações descritas, declaro que concordo, voluntariamente, em participar no referido estudo, e permito a gravação da entrevista.

Data:

Assinatura do/a participante:

---

Data:

Assinatura da investigadora:

---

## **Apêndice II – Narrativa da Participante 1**

**Investigadora:**

Olá!

**Participante 1:**

Ai, deixa-me ligar isto?

**Investigadora:**

Consegues ouvir-me bem?

**Participante 1:**

Consigo, consigo ouvir perfeitamente, e tu a mim?

**Investigadora:**

Sim,

**Participante 1:**

Muito bem, vamos a isto, então? Estou com expectativa desta reunião.

**Investigadora:**

É uma sessão em que tu vais partilhar comigo a tua história da transição de carreira, a tua história de mudança de carreira. Portanto o que vamos estar a ouvir é um bocadinho a tua história, como é que começou? porque começou? Quais foram os motivos? Tempo que demorou todo o processo que tu passaste? Quais foram os momentos que mais te marcaram? Ou seja, o que eu quero é ouvir da voz da personagem principal, digamos assim, como é este processo? A ideia depois disto é tentar encontrar ao longo das várias histórias que eu ouvir, encontrar algumas tendências, encontrar também algumas coisas que diferenciam umas histórias das outras e que as tornam únicas.

**Participante 1:**

OK.

**Investigadora:**

E tentar caracterizar este processo de mudança, tentar perceber quais foram os fatores que te levaram a tomar a decisão de transição. Como é que foi a transição e qual é o papel, neste caso, da pós-graduação para esta mudança?

**Participante 1**

OK pronto OK, muito bem.

**Investigadora:**

Fui mais ou menos clara sobre qual é o objetivo deste estudo?

**Participante 1:**

Sim sim. Ok eu vou falando, e tu também se eu não tiver a dizer tudo aquilo que tu queres ou se ficares com alguma dúvida, ou se precisares que eu fale ou aborde mais profundamente, algum tema também vais perguntando. Pronto, vamos lá então. Portanto, eu sou licenciada em ciências da nutrição a exerci durante muito tempo nutrição, que é uma área que gosto bastante. No entanto, e por aqui alguma frustração associada à minha vida profissional e nem sempre me sentir completamente realizada, não só do ponto de vista da função, mas também do ponto de vista remuneratório, decidi procurar e pensar noutras áreas que ,eventualmente, me pudessem trazer maior realização profissional, maior retorno também, e comecei a procurar um bocadinho, dentro daquilo que são os meus gostos, e o meu perfil também faz muito parte de mim tentar desafiar-me e conhecer áreas que desconheço. Então entrou aqui a programação, é algo que não tem nada a ver com saúde nem qualquer área em que eu alguma vez tivesse pensado na altura que tive a escolher o meu curso , mas realmente foi algo que me suscitou curiosidade , que eu achei que realmente podia me acrescentar valor e que me podia, realmente fazer diferença no meu no meu currículo. Então fui tirar uma pós-graduação em programação em python, especificamente a minha pós-graduação foi mesmo específica a nível de python, que é um modelo de programação, que tirei na faculdade C. E essa pós-graduação abriu-me portas para a função que eu estou a exercer hoje. Trabalho numa Startup , tenho a função de Product Manager, ou seja, o nosso algoritmo baseia-se muito nessa programação em Python e, portanto, como uma empresa de snacks saudáveis consigo aliar aqui o meu conhecimento na programação, juntamente também com aqui o meu background alimentar, digamos assim, para ter aqui uma combinação de interessante para esta função, digamos assim. E foi nesse sentido que o meu responsável da empresa me contratou. Quando vi no LinkedIn , quando eu partilhei o meu certificado de conclusão da pós-graduação, e como associa estas 2 componentes, ele achou que eu teria o perfil mais indicado para esta função. Atualmente, eu entrei em Setembro de 2023, portanto vou fazer 6 meses na empresa e nesta função, é uma função que gosto muito e que me preenche bastante. Os meus dias acabam por ser, até porque programar é muito desafiante, porque nem sempre as coisas correm bem. Temos que testar várias coisas, os erros acontecem e portanto, acaba por ser muito interessante. Portanto, e eu vou também desenvolvendo esta esta parte, porque o meu responsável é programador, portanto é mesmo o

curso dele e portanto, ele também vai ensinando algumas das coisas com as quais eu ainda não tenho tanta experiência. Portanto, tem sido uma evolução bastante interessante até agora.

**Investigadora:**

Tinhas dito no início que não te sentias realizada profissionalmente na função que estavas quer em termos de remuneração e mesmo naquilo que que era a própria função.

O que é que tu fazias na altura? EE, porque é que não sentias isso?

**Participante 1**

Bem, então na altura, além de dar consultas de nutrição e que, apesar de ser uma função que está diretamente inerente e que eu sempre soube que, tirando um curso de ciências da nutrição, obviamente a parte da consulta é uma coisa que acontece é das funções que naturalmente acontecem. Há aqui algum... ao fim de alguns anos, portanto, eu terminei o meu curso em 2015, portanto, trabalho em nutrição desde 2015, e ao fim de alguns anos, principalmente em ambientes de consulta tipo ginásio ou consultas mais...hum.. em que as consultas são muito curtas, são muitos clientes ao final do dia, acaba por ser muito exaustivo e por vezes também muito frustrante. Trabalhar com pessoas diretamente nem sempre é muito fácil e, portanto, acabava por gerar também em mim alguma frustração por as pessoas não atingirem os resultados que eu tinha projetado para elas (risos) e, portanto, gerava aqui também alguma frustração. Além disso, na função em que eu estava também anteriormente a esta, além da parte da consulta, também tínhamos aqui pronto, essa parte já não era tão especificamente direcionada com a nutrição, mas como estávamos a falar de gestão de mercados dietética e bio, também relacionados aqui com a parte alimentar, também acabava por ser um ritmo... e trabalhando em grande grande distribuição, não é? Portanto, acaba por ser um ritmo também muito exaustivo, muito volume de trabalho, muitas horas de trabalho por turnos e portanto, isso também dificultava aqui um bocadinho o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional. E, portanto, essas 2 condições acabaram por me frustrar um bocadinho e procurar querer fazer outras coisas e querer ter aqui um desafio maior numa área completamente diferente da minha.

**Investigadora:**

E essa tomada de decisão demorou mais ou menos quanto tempo, recordas-te? Consegues recordar-te desde o momento que que começaste a sentir essa desmotivação até ao momento em que decidiste voltar a uma instituição de ensino superior. Quanto tempo é que demorou? Foi uma decisão rápida ou demorou muito tempo? E porque é que isso aconteceu? Porque é que teve esse tempo? Consegues justificar?

**Participante 1:**

Então, eu acho que demorou cerca de 1 ano. No entanto, este ano não foi igualmente distribuído, ou seja, eu já andava a gerar esta frustração e se calhar a pensar neste assunto há 1 ano. Mas quando eu efetivamente comecei a procurar, foi relativamente rápido, ou seja, eu lembro-me de ter começado a pensar, OK, agora que eu tenho mesmo que fazer alguma coisa, porque também sucederam aqui alguns eventos a nível de trabalho. A carga começou a ficar mais intensiva, começou a agravar-se algumas situações e, portanto, acelerou e quando eu realmente quis e decidi que ia mudar e queria mesmo tentar outra coisa, depois foi relativamente rápido. Lembro-me que pensei e inscrevi-me em Dezembro e depois comecei a pós-graduação em Março, portanto, foi relativamente rápido este processo, portanto, o meu ano de tomada de decisão não foi exatamente igual. Foi um início de ano em que eu OK, estava frustrada, estava a pensar nisso, mas não fazia nada em concreto para esse assunto. Ia pensando só e depois mais no final do ano, aqueles últimos 3 meses, foi quando eu realmente comecei a decidir que ia realmente querer fazer alguma coisa diferente e foi aí que decidi inscrever-me e depois, passado a 2 meses mais ou menos, tive a resposta de que tinha sido colocada e que tinha sido aceite e iniciei o curso depois em Março.

**Investigadora:**

E escolheste esse curso porquê? Para além de do que já tinhas dito de haver procura pela área informática. Foi por mais algum motivo?

**Participante 1:**

Não, foi essencialmente porque achava que ia ser uma coisa desafiante para mim, porque era uma área totalmente diferente de todas aquelas com que eu tinha contactado. Porque no curso de nutrição nós tínhamos algumas cadeiras opcionais, então eu também tive oportunidade de experimentar algumas outras coisas e, portanto, já tinha tido algum background na área da psicologia, algum contato com desporto, com a parte de medicina, etc. Portanto, eu aqui tentei mesmo uma área que fosse totalmente diferente, que eu nunca tivesse experimentado e que fosse realmente desafiante e depois pela parte remuneratória, não é? Portanto, obviamente, e falando aqui de uma área informática e tecnológica, é o que está em voga nesta altura. É aquilo que há muita procura e portanto, foi aqui um pilar também importante para mim, esta questão de poder ter uma remuneração também mais satisfatória. E também poder eventualmente ter outro tipo de condições de trabalho, trabalho remoto, por exemplo, que foi algo que nunca consegui experienciar ao longo dos meus anos a trabalhar com nutrição e, portanto, trabalhando numa vertente mais informática também torna mais possível esta questão do trabalho remoto.

**Investigadora:**

É como é que foi o curso? Achas que a tua primeira habilitação superior te ajudou ou achas que não, que não teve nada a ver e que tiveste de mudar o chip. Como é que foi esse processo de vir à faculdade beber mais informação para depois mudar de profissão?

**Participante 1:**

Olha, não foi fácil, aliás, como te digo, a área era totalmente diferente de tudo aquilo que eu tinha experimentado e estudado até então. Portanto, é algo muito baseado na matemática também, portanto, tudo muito específico nesse sentido e, portanto, exige bastante (risos), exige uma mudança de chip, literalmente, porque as áreas são completamente diferentes. A forma de trabalho é completamente diferente. Aquilo que exige de ti é completamente diferente. E, portanto, eu tinha momentos de alguma frustração associada durante este período de tempo, a tirar o curso. Houve alguns momentos em que confesso que até pensei desistir e pensei, isto não é para mim. Vim me meter realmente num sítio ou numa área que não tem nada a ver comigo e que para a qual eu não fui feita pronto, passei, passei algumas dificuldades. Porque eu fiz a pós-graduação, portanto, também a conjugar com o trabalho, obviamente, a pós-graduação é em horário pós laboral e, portanto, também aqui, com o cansaço associado de estudar e trabalhar ao mesmo tempo. Às vezes tornava-se difícil e exigente conseguir ter satisfação e fazer as coisas de uma forma mais leve. Pronto, acabou por ser um bocadinho pesado nesse sentido, mas depois eu só pensava, não pronto, vou fazer até ao fim. Porque acho mesmo que isto vai valer a pena. E depois, mesmo que não venha a exercer nesta área, pelo menos fico com esta formação. Acho que é sempre muito importante quanto mais informação tivermos, quanto mais conhecimento e mais um background formativo, mais versáteis vamos ser em oportunidades futuras e, portanto, foi muito esse o meu pensamento e a minha motivação para aqueles dias mais difíceis em que me apetecia desistir e acabava sempre por pensar nisso. E pronto acabou por correr muito bem nesse sentido, respondendo à pergunta se a minha primeira licenciatura me ajudou? Não, não, não teve nada a ver. Aliás, acho que...acho que não de todo, estava aqui a tentar encontrar algum ponto que pudesse ter me ajudado, mas de facto não, não, não teve aqui qualquer envolvimento neste sentido, porque não tem mesmo nada a ver. E mesmo na cadeira de estatística, porque eu tive uma cadeira de estatística na faculdade, mas nem essa estava relacionada aqui com nada do que eu aprendi na programação. Portanto, não encontro, não encontro qualquer tipo de associação entre o primeiro curso e este.

**Investigadora:**

Então voltar à faculdade teve um papel fulcral nesta tua transição de carreira pois o que tinhas antes não ajudou

**Participante 1**

Não, de facto, esta esta formação foi essencial, porque realmente, e tendo em conta que o projeto da empresa onde eu estou agora se baseia num algoritmo de programação. Acaba por ser muito importante tu conseguires lidar e saber trabalhar com a programação. Portanto, no meu dia a dia, a esta função muito provavelmente não seria possível se eu não conseguisse trabalhar com a programação. Num nível ainda inicial, como eu digo, o meu responsável ainda me ajuda bastantes vezes porque de facto, não tenho ainda muita experiência nesta área, mas para tudo o que nós fazemos e queremos cada vez mais fazer à medida que a empresa vai crescendo, a acaba por ser muito importante ter este ter background.

**Investigadora:**

Ao longo deste teu processo de mudança, qual foi o momento que tu tiveste mais em conflito? Em que sentiste que houve mais tensão neste processo? Consegues identificar?

**Participante 1:**

Houveram vários... mas no processo durante a formação ou até ir à formação?

**Investigadora:**

Desde o momento em que tu deixaste de te identificar tanto com aquilo que estavas a fazer e que querias mudar, passando pelo processo todo de transição em que tu decidiste que ias tirar uma formação numa área diferente, que decidiste procurar uma nova área profissional, do momento em que tu saíste de onde estavas a trabalhar até esta nova função... neste processo todo, fazendo agora uma retrospectiva daquilo que tu passaste, que tu vieste, qual foi o momento em que tu sentiste mais em conflito, em que sentiste que houve mais tensão neste processo?

**Participante 1:**

(pausa a pensar) Acho que foram vários (risos). É difícil elaborar um momento, mas é assim o momento da minha da minha inscrição na formação, na pós-graduação. Acho que para mim foi uma momento chave, porque eu estava mesmo em desespero. Foi literalmente numa altura de grande insatisfação, portanto, aí estava claramente num momento de conflito comigo mesma e a pensar realmente se isto valeria a pena continuar no trabalho onde estava, na função que fazia, se tudo isso fazia sentido? Depois tive momentos de conflito quando estava a estudar para o meu exame final da pós-graduação. Portanto, ia pensar assim, a bater com a cabeça nas paredes e pensar que não vou conseguir fazer isto e que é realmente uma área muito diferente daquilo que eu estava habituada e que estava a exigir bastante de mim, estava extremamente cansada e, portanto, aí entrou conflito de... Será que me devia ter metido nisto? Pronto e lá está, como te disse anteriormente, confesso que pensei muitas vezes em desistir, abandonar. Aliás, nós começamos no curso 90 pessoas e, se eu não me engano, no final já só eramos 50, porque muita

gente veio desistindo ao longo do curso. E eu pensava assim, meu Deus, pronto, se calhar também está na minha altura isto se calhar não é para mim. Porque a pós-graduação, era engraçado, porque era mesmo específica, portanto era um nível inicial, obviamente, e era mesmo específica para quem nunca tinha tido nada e nenhum contato com a área. Portanto, houve bastantes pessoas. Acredito eu, também de áreas diferentes a experimentar e que, de facto, depois consideraram que eventualmente não se identificaram, não é? E eu por momentos pensei, OK, principalmente quando estava a estudar para o exame. Portanto, o exame final foi num sábado de manhã. Eu lembro de ter passado essa semana toda, todos os dias estudava, não é, portanto chegava a casa de trabalhar, estudava e daí ter pensado, meu Deus, Meu Deus, o que eu estou a fazer à minha vida? Eu lembro de estar mesmo, muito nervosa, como já não me lembrava de estar para um exame do que quer que fosse, portanto, mesmo a nível de nutrição, enquanto estava a tirar a licenciatura. Agora acho que houve muito poucos exames onde eu me sentia tão nervosa, porque realmente e depois cheguei ao exame e havia uma serie de exercícios que... Eu pensava assim... Meu Deus, eu acho que não sou capaz de resolver isto e aquele momento do pânico de um exame no meio de um exame de 3 horas. É o pânico de tu pensares, OK? Parece que o teu cérebro apaga um bocado daquilo que andou a aprender durante imenso tempo e depois o computador pronto... lá dá a mensagem de erro, ou seja, tu sabes perfeitamente que não está a correr bem? Porque, ao contrário de um exame normal de, por exemplo, Francês, em que tipo tu? Na verdade estás a responder, mas não tens um feedback imediato se a tua resposta está correta ou não, ali tens, porque se o programa não correr, tipo, claramente estás a fazer alguma coisa de mal, não é? E então isso ainda agravou o estado de nervos, tipo no final do exame, eu acho que era uma pilha mesmo, eu só rezava para tipo com o meu número de exercícios resolvido fosse possível para eu conseguir ter sucesso no exame. Mas foram assim os 2 grandes momentos, acho eu de maior conflito, portanto, as vésperas do exame e eu a estudar e a sentir, tipo a minha cabeça completamente em água e altura em que eu decidi realmente inscrever-me. E vi esta pós-graduação na Faculdade de Ciências e acho que foram assim os 2 principais momentos de conflito neste processo

**Investigadora:**

Sentiste alguma transformação em ti ao longo deste processo?

**Participante 1**

Sim, sim, sim, sim, não só a nível de competências, porque acho que realmente hoje em dia tenho mais competências do que aquelas que tinha antes de fazer a formação, mas também em características pessoais, tipo mesmo a nível de resiliência. E lá está, acho que acentuei a minha vontade de superar desafios e isto foi para mim também, claramente, uma vitória pessoal nesse sentido. Porque tantas vezes que eu pensei em desistir e não desisti e cheguei ao fim, fiz o

exame, passei no exame, e obtive o meu diploma. Por isso, obviamente, foi aqui também uma etapa de concretização pessoal e de superação, que é sempre importante e te dá também autoestima, confiança e bem-estar nesse sentido, portanto, é um ganho, é sempre um ganho.

**Investigadora:**

Muito bem Rita, gostei muito de ouvir a tua história. Obrigada. Pronto, Eu não tenho mais nada para te perguntar, acho que tens uma história de transformação, de transição e de mudança. E, espero que sejas muito feliz nesta nova função que ainda é relativamente recente, foi há relativamente pouco tempo, não é? Há quanto tempo é que estás nesta nova função?

**Participante 1:**

Estou desde setembro de 2023, portanto, vou fazer 6 meses.

**Investigadora:**

Obrigada.

**Participante 1:**

Eu praticamente mal terminei... entre o terminar a pós-graduação e o arranjar este trabalho passou cerca de...sei lá... nem um mês, diria eu.

**Investigadora:**

Muito bem. É muito bom. Muito obrigado por teres partilhado a tua história comigo

**Participante 1:**

Obrigada, eu. Foi um gosto

## **Apêndice III – Narrativa do Participante 2**

### **Investigadora**

P2 obrigada por teres aceite partilhar a tua história comigo. A ideia desta pesquisa é que se explore o processo de mudança de carreira em pessoas que já eram graduadas, pessoas que já tinham habilitação superior.

O que se pretende com este estudo é tentar perceber o que é que levou as pessoas a tomarem a decisão de voltarem a uma instituição de ensino superior, tirarem uma nova habitação para trabalharem numa área diferente. Quais foram, digamos assim, os principais motivos que te levaram a esta tomada de decisão? Porquê é que eu que tirei um curso superior e trabalhei nessa área depois senti a necessidade de voltar para trabalhar noutra coisa.

No fundo o que eu tento perceber é se existem padrões, se existem tendências, ah, mesmo as singularidades de cada uma das histórias também são pertinentes estudar, para perceber o que é que mudou em cada um dos entrevistados, o que é que trazem de diferente, e basicamente é isso, é tentar perceber as pessoas que foram importantes para ti neste processo, se é que existiram, quais foram os momentos de maior tensão em que tu tiveste mais dúvidas, se achas que durante este processo alguma coisa que mudou em ti.

E, basicamente, é isso. Que refiras aquilo que...que mais te marcou. E que tentes fazer uma espécie de autobiografia desde o início até ao momento em que estás agora.

E eu estou aqui para ouvir a tua história.

### **Participante 2**

Então não há perguntas, é isso?

### **Investigadora**

Não, não há. És tu que vais contar a tua história. O que eu posso depois tentar fazer é tentar perceber se posso explorar um bocadinho mais aquilo o que me estás a dizer, por exemplo, pode haver algo que tu passes de forma subtil e que eu se calhar, considero que posso ir buscar aí mais alguma coisa e aí posso fazer uma ou outra questão, mas eu não te vou fazer perguntas, eu vou ouvir-te e só depois posso fazer pontualmente alguma.

### **Participante 2**

Então eu acabei o meu curso de enfermagem em 2014. Eu, quando entrei para a faculdade, eu não sabia muito bem o que queria. Sabia que queria algo relacionado com a saúde, porque na altura fiz um teste de...na psicóloga, aquele teste para ver qual era a área que mais se adequava a mim, e saiu a área da saúde e eu concorri, mas não sabia muito bem o que queria. Ou seja, não

foi aquela decisão que eu tomei porque sempre quis isto ou porque sempre foi aquilo que eu pensei para mim.

Pensei para mim pronto. Então fiz o curso e logo no primeiro ano pensei em desistir, porque comecei a perceber que, se calhar, não era bem para mim, mas, entretanto, até disse à minha mãe:

*- Pronto, eu vou continuar caso não consiga passar alguma cadeira aí tenho motivo para mudar, mas se eu me sair bem, é porque realmente se calhar até tenho jeito para isto.*

Foi isso que eu pensei, vou tentando.

Fiz o curso, pois isso foi só no primeiro ano que mais me surgiu essa ideia.

Eu também quando fui para a área de enfermagem, não sabia bem o que era, ou seja, eu sabia que íamos ter que trabalhar no hospital ou num centro de saúde mas eu não tinha ideia que íamos trabalhar tanto aos fins de semana, que íamos fazer tantas noites, ou seja, não fui com essa consciência de que precisava de trabalhar tanto fora do horário laboral normal.

### **Investigadora**

Sim.

### **Participante 2**

Se calhar se eu soubesse, tinha optado por outro curso.

Mas eu acho que nós com 18 anos, quando decidimos ir para um curso, somos muito jovens, não é? mas pronto entrei, fiz o curso todo pronto. Acabei por fazer o curso nos 4 anos, nunca reprovei em nada. E depois decidi ingressar no mercado de trabalho. Inicialmente, até comecei a trabalhar em domicílios, clínicas, porque na altura do meu ano, em 2014, havia muita emigração, foi difícil arranjar trabalho, portanto eu, no meu caso, até fui sortuda pois acabei o meu curso em julho e em outubro, novembro já estava a trabalhar.

Pronto, o meu objetivo sempre foi ir para um hospital grande. Eu trabalhei, eu estudei no São João, na escola, na ESEP, então o meu objetivo principal sempre foi ir para lá, trabalhar para lá era o que eu queria.

Só que depois quando a gente atinge o nosso objetivo e não se sente completamente realizada.... Parece que... o que é que eu vou fazer mais, não é?

Pronto, então entrei para o Hospital SJ. Eu gostava do meu serviço, eu gostava das pessoas com quem trabalhava. Eu até acho que tive sorte no sentido em que não foi, não era um serviço muito mau porque eu não fui para uma medicina interna onde o serviço é muito mais pesado.

Mas quando chegou ali a 2018 mais ou menos 2019, aí eu decidi que queria ir estudar outra coisa. Talvez porque comecei a pensar também em ter família e sabia que estes horários de enfermagem... depois não são respeitados os horários, fazemos imensos turnos, temos que

seguir turno, nunca sabemos a que horas é saímos, não temos fins de semana livres. Chegava a estar meses sem ter fim de semana livre.

Há falta de gente..., Mas também não há uma compreensão por parte da chefia para nos ajudar nesse aspeto. Se fosse pedir alguma coisa, nunca te era dada.

Pronto, apesar disso, eu ainda fui estudar e fazer uma especialização na área de enfermagem, fazer a minha a minha formação na área da reabilitação, porque eu pensei:

*- OK, se calhar tenho de ter mais conhecimentos na minha área para poder trabalhar.*

Por exemplo, ter um horário fixo, poder trabalhar numa área só de especialização e pensei:

*- Se calhar vou me sentir mais realizada se realmente vou fazer alguma coisa mais especializada.*

Então, não sei bem, acho que foi em 2016/2017 mais ou menos. Depois posso confirmar contigo. Sei que fazer a especialização na altura em reabilitação. Até foi na altura em que eu conheci o meu marido foi. (sorriso) ...2018, exato, 2018. Depois eu conheci - o em 2019, exatamente (a pensar). Fui fazer a especialização, mas depois nunca me foi dada a oportunidade no trabalho de a exercer.

A especialização foi cara e nunca me foi dada a oportunidade de a exercer e de eu poder entrar para a carreira.

Depois, comecei a perceber que os nossos ordenados também, desde que eu entrei, eu trabalhei, eu trabalhei 6 anos e 6 meses no São João, e sempre ganhei o mesmo

Nunca houve evolução na carreira. Esta especialidade que eu fui tirar foi no sentido de tentar evoluir um bocadinho mais, tentar ganhar mais, tentar ter outro estilo de vida, porque eu sabia que os enfermeiros de reabilitação no hospital tinham horário fixo. A grande maioria.

Mas pronto na enfermagem estudar não adianta de nada, basicamente. É muito difícil no setor Público conseguireis evoluir na carreira.

É, pensei assim:

*- Não, não, não vou estar mais área de enfermagem. Eu tenho outras áreas que gosto muito e gostava de explorar e se calhar até fazem mais sentido para mim.*

Mas na altura foi numa de OK, vou ver o que é que dá e até fui tirar a licenciatura inicialmente. Eu entrei no "I", em 2021, e eu disse:

*- OK vou tirar outra licenciatura, noutra área que gosto muito*

Na altura, até falei com uma amiga minha, que ela era de recursos humanos, sobre esta ideia de mudar porque lá está...não imagina... apesar de eu gostar... ou seja, eu nunca mudei de trabalho porque não gostar de fizesse.

Se calhar muita gente que vais entrevistar que vai te dizer isso, ou não gostava ou tinha outro...outras motivações. No meu sentido, foi mesmo eu querer explorar outras áreas e não me sentir completamente realizada por causa de tudo o que está à volta da área da enfermagem.

Os turnos... de trabalhar por turnos, os horários ...pronto, ou seja, foi muito falta de evolução, de progressão na carreira e eu acho que é por isso que muitos colegas nossos emigram

Portanto, não foi porque eu não gostasse do que fizesse. Foi por falta de condições de trabalho.

Houve uma altura da minha vida em que eu parei e pensei assim:

- *Será que eu daqui a 20,30 anos quero continuar a fazer isto? É aqui que eu me vou sentir realizada?*

Não tens voz, ninguém te ouve, não podes dar opinião para nada, porque já está tudo decidido.

Foi um bocadinho assim. Pronto eu achei que.... que eu era capaz de mais e de trazer mais a outro tipo de área.

Porque se...se as condições de trabalho, se as chefias, se as coisas fossem diferentes aqui na enfermagem de Portugal... e eu se calhar arrependo-me não ter emigrado na altura...se calhar tinha tido outra perspetiva em relação à enfermagem, mas se não fosse isso, se calhar não tinha pensado em estar noutra área, mas pronto. Pensei e disse:

- *O que é que se adequa assim um bocado a mim?*

Falei com essa minha colega, porque eu sou uma pessoa muito organizada. Gosto de trabalho também administrativo, ou seja, uma área completamente diferente de enfermagem. Nunca tinha explorado isso e falei com essa minha, com essa minha amiga. Ela disse-me que eu que ...achava que eu tinha o perfil para isso e se eu realmente queria mudar, nunca custa tentar, nunca é tarde demais para isso.

E então fui tirar a licenciatura, entretanto, fiz o primeiro ano e eu acabei o ano com média de 18 e eu trabalhava e estudava. Fui a melhor aluna da minha turma, pronto, eu acho que quando a gente quer isso motiva e a gente consegue

Mas foi difícil os horários eram da licenciatura, era durante o dia. E eu trabalhava, não é? Portanto, a minha chefe não me mudava o horário, não é? Dava-me os exames e com sorte, mas pronto. Fiz o primeiro ano e eu gostei muito, Adorei (entusiasmo).

Por exemplo, quando eu fiz o primeiro ano de recursos humanos...Eu nunca senti isto quando fiz enfermagem, nunca senti que estava mesmo na área que eu gostasse, durante o curso , e aqui não, senti mesmo que eu tinha perfil para isto e eu gosto muito da área da formação, do desenvolvimento também. Eu também já era. Já tinha feito uma, um curso de formador, o CCP, eu posso dar formação, portanto era uma área que eu também gostava de explorar e depois de conhecer o curso, gostei mesmo muito do primeiro ano.

Entretanto, no no fim do primeiro ano da licenciatura, eu ia inscrever no segundo ano e a Professora D veio falar comigo. Estávamos a falar sobre alguma coisa e ela disse:

- *Ah, ó P2 o que é que estás aqui a fazer?*

E eu disse:

- *Que é que estou aqui a fazer?*

- *Sim. disse ela...*

*- Tu estás muito mais evoluída que os teus colegas. Estás muito mais à frente. Nota-se que tens muito mais facilidade. Já tens outra idade. Tu para trabalhar na área dos recursos humanos, não precisas de uma licenciatura. Porquê que não fazes o mestrado? Acho que se adequava mais a ti*

E depois esta foi, foi a minha principal dúvida. Tive muito tempo a pensar sobre isto

Porque tipo para tu seres enfermeira, para trabalhares na área da saúde, tens que ter uma licenciatura, então a mim não me fazia sentido eu mudar de área sem ter os conhecimentos suficientes sobre aquela área pronto, eu achava mesmo precisava da licenciatura. Mas pronto. Então pensei, Decidi e disse:

*- OK, eu se quiser, eu já estou licenciada, eu posso ter outro grau, o grau de mestre.*

Se calhar até faz mais sentido, sobretudo, não é, se é a diretora do mestrado que me está a dizer isto. Que conseguimos arranjar trabalho e não precisamos de fazer a licenciatura. Mas custou muito porque gostava muito das minhas colegas que eu tinha lá, e que trabalhavam também na licenciatura. Fiz boas amizades e na altura custou-me um bocado trocar, mas pensei:

*- OK, então vou, vou concorrer ao mestrado. E depois vê-se. Se não entrar, continuo a licenciatura*

E, portanto, acabei por entrar no Mestrado e gostei muito do mestrado no primeiro ano. Assim, os horários ... pronto...18:30 - 21:30/22:00 eram assim complicados para mim. A parte mais difícil desta transição no sentido de estudo foi mesmo os horários, como compatibilizar os meus horários com os da faculdade. Pronto, mas foi um bocado sem muitas expetativas. Eu tinha um emprego seguro, fixo, estável.

E pronto, estudar outra área e, ou seja, foi muito naquela... ok, eu vou ver o que é que dá, vou ver...E pronto... depois estudar...fiz o primeiro ano e entretanto, cheguei a fazer uma entrevista para uma empresa de recrutamento.

Não tinha acabado o primeiro ano. Na altura, disseram-me que com os horários era difícil conseguir conciliar, para eu me focar no mestrado, que era o mais importante e depois quando acabasse o primeiro ano para voltar a contactá-los que eles me receberiam.

Portanto, entretanto, um dia à noite estava no computador. Eu criei na altura o LinkedIn por causa dos recursos humanos que eu nem tinha. Criei na altura por causa da faculdade e vi uma oferta de uma empresa que recrutava enfermeiros para fora, neste caso para a Alemanha.

Eu, quando quisesse fazer esta transição de carreira...sempre foi no sentido de OK, eu vou mudar de área, mas eu quero-me sentir um bocadinho confortável. E então, quando eu pensasse em mudar, porque isto não foi uma coisa que eu dissesse:

*- Olha, agora vou começar a procurar emprego e vou mudar*

Não. Eu...a minha ideia era para só fazer isso no fim do mestrado até. Mas assim, não sei, não sei, aquela (pensativa)...porque eu não concorri a mais nada. Foi só essa vaga na altura. Mas não sei, gostei, gostei da forma como a vaga estava descrita. Gostei do trabalho que faziam. Na

altura, dizia também que tinham lá como requisito ser enfermeira que pudesse ajudar, ou seja, no sentido em que é mais fácil quando se recruta as pessoas com as quais conheces qual é a sua licenciatura de base, não é?

E então eu ser da área de enfermagem é uma mais-valia para concorrer e também me agradou porque eu também queria fazer uma transição de carreira mais suave, ou seja, não era logo para um mundo completamente diferente do meu. Mas começava uma área que me fosse, que me fizesse, que estivesse mais à vontade. Entretanto...concorrer, ligaram-me no dia a seguir e era para a entrevista. Fui lá à entrevista, foi em inglês, na altura, pronto. Era uma das coisas que exigiam, eu por acaso no secundário sempre fui muito boa aluna e lá, lá correu bem. E depois, passado 2 dias, ligaram-me a dizer que eu tinha sido a escolhida e eu acho que aí foi o momento mais difícil da minha transição. Para deixar uma coisa certa, por uma coisa que é incerta. O contrato era de 1 ano. E eu...já era, já estava efetiva não tinha nada a perder, já estava habituada ao trabalho. Portanto, apesar de não me sentir realizada profissionalmente nem pessoalmente, mudar...podia correr mal, não é? Quando muda, é sempre... não é?...não mudei para uma coisa certa, não mudei para um contrato sem termo.

Pensei muito, pensei muito e tive quase para dizer que não, sou sincera.

Mas... e depois eu também queria ser mãe. Estava no processo de tratamentos, portanto, ou seja, vou mudar e depois engravidar? Que é que eles vão pensar? Eu penso muito nessas coisas, não é? Apesar, de que, se calhar, muitas vezes devesse viver um bocado um dia de cada vez, mas eu sou uma pessoa honesta, não gosto de enganar ninguém e gosto de ser sincera e fui sincera na altura, quando eles contrataram, eu disse que estava a pensar ser mãe.

Disseram que não havia problema nenhum.

Claro, quem me ligou era a minha chefe, não era a chefe da empresa, mas disse:

*- Andreia, é o nosso trabalho, não há porque..., tu podes trabalhar, não é? Não precisas de ir logo para casa, também depende um bocadinho da tua vontade, como tu te... disponibilizares.*

Pronto, a minha irmã disse logo para aceitar, para mudar. Mas lá está Carla...sou sincera, se eu tivesse, por exemplo, se o meu ordenado fosse crucial para eu viver, por exemplo, se eu tivesse uma dívida grande, por exemplo, casa, se tivesse um carro para pagar, eu não tinha mudado, eu só mudei porque o meu marido tinha estabilidade financeira para aguentar o barco, caso as coisas corresse mal, sou sincera.

Se não, eu não tinha mudado. Mas pensei também, se não for agora, não é mais, e também correr mal...há outras oportunidades, vou continuar no mestrado e eu consigo estar um ano ou dois sem trabalhar. Agora, sei que há muita gente, e eu via pelas minhas colegas que também queriam mudar de área e que não faziam por causa da parte financeira, porque estás a largar tudo por uma coisa que não sabes se vai correr bem, não é?

Eu admiro muito as pessoas que fazem transição de carreira, porque eu tive umas noites sem dormir até aceitar. O meu marido estava um bocado hesitante no início. Mas as coisas é que eu, aliás...Ele e a minha irmã foram o meu maior apoio, sem dúvida.

Os meus pais não falei, porque eu acho, eu sabia que eles não iriam compreender. Os pais estão 4 anos a pagar-te uma licenciatura e depois tu deixas tudo, não é? Quer dizer, eles... há muita gente que está de fora e não sabe o que nós vivemos dentro de um hospital. Os meus pais, é muito isso. Eles acham que é tudo maravilhoso, ser enfermeiro é maravilhoso, trabalhas num hospital grande, não tens de te queixar, é um bocado assim, mas eu pensei:

- *Ó pá, já estou no hospital, já cheguei onde eu queria. Que é que há mais para além disto?*

Não havia mais nada, porque eu pensei que ao entrar num hospital ia sentir-me 100% realizada, e isso não aconteceu.

Ahh... pronto, entretanto, mudei. Aceitei a proposta.

Faz agora um ano em abril que mudei e vou-me renovar o contrato. Basta muito de nós também, para que as coisas corram bem.

Lá está. Como conhecia um bocado da área acredito que foi mais fácil. Acredito que quem faz transições de carreira para áreas completamente diferentes da área inicial, seja mais difícil, mas adaptei-me bem ao trabalho. Faço recrutamento. Quando eu faço entrevistas, eu sei do que estou a falar, porque eles são enfermeiros como eu, eu sei o que eles procuram. Quais são os objetivos deles. É fácil perceber as suas ambições que eu também passei por isso, cá em Portugal, também fui enfermeira cá. Portanto, eu sei o que é que é trabalhar cá e as possibilidades que a Europa nos dá enquanto enfermeiros. E pronto para mim, acabou por ser um processo...eu acho que o momento mais difícil foi a decisão. A partir daí correu tudo bem.

Não tenho, aliás, tenho muito mais tempo para a minha família. É uma coisa que eu noto, tenho os fins de semana livres. É assim, apesar que, não era isso que me fazia também mudar. Mas pronto, é uma ajuda. O meu marido não faz noites, eu fazia muitas noites, nós temos muito mais qualidade de vida.

Eu sei que agora, quando tivermos uma família, vai ser muito mais fácil conseguirmos gerir a nossa rotina com um bebé do que se continuasse na área de enfermagem. Eu acho que as pessoas não mudam porque têm medo, acomodam-se às situações.

Não é fácil mudar e lá está, se não tivesse uma rede de apoio financeiro grande também não o faria, confesso. Eu esperaria pelo momento ideal para o fazer.

Mas há muita gente que não muda porque acomoda-se e tem medo, é o que eu acho.

Eu, eu via-me num hospital onde toda a gente admirou a minha coragem em me despedir e mudar de área. E se calhar muitas também fariam o mesmo, mas acomodam-se um bocadinho.

Pronto, esta é a minha história, Carla. Não sei se queres fazer alguma pergunta?

**Investigadora:**

Mudou alguma coisa em ti, na tua forma de ser ou de ver o mundo, neste processo de transição?

**Participante 2:**

Se calhar senti-me mais valorizada, mas isto tem mais a ver com o trabalho e não pessoalmente. Em mim eu acho que não mudei em nada, eu era já uma pessoa muito ambiciosa, determinada, sentia era que me cortavam um bocadinho as bases e não me deixavam evoluir. E agora sinto que sou mais ouvida, que tenho uma opinião dentro da empresa, que ouvem o que eu digo, que respeitam, que querem saber a minha opinião. Não sou mais uma, não sou um número como era no hospital. Agora sinto que sou alguém com conhecimentos e com competências e que as pessoas realmente valorizam o meu trabalho. Enquanto pessoa, acho que sempre fui assim, e que não mudou nada em mim

**Investigadora:**

Obrigada, P2, por teres partilhado a tua história.

## **Apêndice IV – Narrativa do Participante 3**

### **Investigadora**

O que eu, a ideia deste, desta pesquisa, deste estudo é tentar perceber o processo de mudança de carreira em pessoas que já tinham uma habilitação superior, que já eram graduados, que já tinham trabalhado nessa área e de que alguma forma com algo relacionado com a área que tinham tirado a primeira licenciatura e que depois sentiram a necessidade de voltar a uma instituição de ensino superior para acolher mais informação, beber mais conhecimento para terem uma profissão diferente ou trabalharem numa área diferente.

O que eu pretendo saber é ah... os motivos que levam a iniciar esse processo. Qual é o momento em que tu pensas que se calhar, queres mais do que aquilo que tens ou queres outras coisas diferentes, quais são as pessoas envolvidas nesse processo, qual foi o momento em que tu tiveste mais dúvidas ou que sentiste que mais dificuldades.

Basicamente o que eu pretendo é que tu contes a tua história de mudança de carreira na primeira pessoa. Basicamente é isso. Eu não te vou fazer perguntas, vou só ouvir.

### **Participante 3**

OK.

### **Investigadora:**

No fim posso intervir de uma maneira, de uma forma muito subtil, só para tentar ir buscar qualquer coisa que eu ache que pode ser um bocadinho mais explorado, mas tirando isso.

### **Participante 3:**

Algum detalhe, não é?

### **Investigadora**

Sim. Portanto, a história é toda tua. Por isso, quando quiseres, se tiveres alguma dúvida antes de começar, podes me perguntar.

### **Participante 3:**

Pronto ó, ó pá, a minha licenciatura é biologia com, depois tirei mestrado em oncologia e tive contato com a área de investigação depois do mestrado, que em Portugal é muito precário. É uma, é uma área em que não tens um contrato de emprego, estás dependente das bolsas provenientes do Estado, tens de, e depois para concorrer a essas bolsas, estás sempre dependente de outras, do júri de campanhas, que muitas vezes já está, já está inclinado para outros projetos que não os teus.

O que é que acontece? Não tendo uma grande estabilidade nessa área, não tendo... sei lá... se o financiamento do projeto acaba no laboratório, vais para casa, não, não tens outra hipótese. Esse, essa noção de como estava a arte desse emprego só tive só tive noção quando acabei mestrado, e o que me levou logo a pensar que não era aquilo que eu queria.

Tentei concorrer para algumas empresas na área para ter para ter outro tipo de estabilidade, mas não foi possível devido ao cenário de pós pandemia que a apanhei logo.

Pronto, não tendo conseguido, entrei para a, para as AEC`s. Fui para aí, mas sabia que não, também não podia ir para o Ministério da Educação, não podia concorrer a nível, a nível de Ministério porque não tinha Mestrado em Ensino.

E lá está, depois desses 3 anos nas AEC`s, tinha, tinha tomado uma decisão. Não podia continuar naquilo porque, lá está, também não tinha estabilidade. São contratos que nunca sabemos a nossa posição, não sabemos quando é que vai acabar, quando é que vai ficar.

E pronto, ao final de 3 anos, tinha que tomar uma decisão. Já tinha contato, entrado em contato com a área da programação de informática. Lá está, tive de pesar 2 medidas, uma área que gostava muito de educação, mas eram 2 anos de, de mestrado ou conseguir uma pós-graduação em informática com acesso direto ao mercado de trabalho. E tendo em conta como está o mercado, o mercado neste momento, há uma, há uma procura bastante maior a nível de, da área de programação de informática, etc, do que na área da Educação.

E lá está, e também tendo os anos a passar e ter que tomar uma decisão, sendo 2 anos ou sendo 1 ano com uma pós-graduação, optei pela, pela pós-graduação porque tinha entrada direta para o mercado de trabalho, lá está.

Obviamente que é um bocadinho assustador assim, trocar uma... entrar para uma... ter que largar o trabalho, ter que, porque é uma pós-graduação diurna, por isso... é assim um bocadinho assustador, mas pronto é uma coisa que se faz, que se vai fazendo, não é? Não sei eu...

### **Investigadora:**

Então e qual foi o principal desafio que, que sentiste? Quando tiveste que tomar essa decisão, ou quando tivesse que escolher uma área, o quê que custou mais, o que é que pesou mais nisso?

### **Participante 3**

Oh pá, sem sem dúvida, é um desafio enorme ter que deixar de trabalhar, até ter de deixar de estar a receber algum de vencimento. Mas... e lá está, é um contato com uma área que nunca tive. Foi algo que fui ouvindo de colegas. Nunca foi uma área que tivesse presenciado, nunca experimentei, por isso podia... chegar lá e... ter mandado o trabalho embora ter me despedido, eu não ter concorrido para para as AEC e ter chegado lá, ter concorrido, ter pago a pós-

graduação e não gostar. Era um risco e era algo que me assustava no início. Não se verificou, mas era sempre um risco bastante grande.

### **Investigadora**

E agora voltando um bocadinho atrás, quando tiveste que deixar a tua primeira área, não é? Neste caso, estavas a trabalhar na área da investigação. Porque é que escolheste o ensino? Porque é que foste para o ensino, para no caso, as atividades de enriquecimento curricular. Não é que, não precisavas de uma habilitação na área do ensino, mas que de certa forma, a...estavas em contato com crianças e ensinavas alguma coisa. Porque é que foi isso?

### **Participante 3**

Foi muito ao calhas foi, foi uma área em si, nunca tinha pensado que que iria gostar já lá, já tinha dado explicações. Já tinha assim um bocadinho de contato, um bocadinho com isso, mas surgiu a oportunidade e lá está ainda estava, estava na casa dos 20, ainda estou, mas sinto que esta, que esta fase é para experimentar, é para explorar as nossas, explorar tudo o que temos ao nosso alcance. E pronto, e foi uma área que gostei muito. Não, foi uma área que não estava à espera de entrar, não. Não estava à espera de ser chamado. Fui gostei, E pronto.

Depois de ter entrado nesta pós-graduação, tive sempre o apoio do círculo mais próximo da família e dos meus amigos. Mas, mas lá está, foi sempre um.... Foram sempre decisões que eu tomei com a minha consciência. Não procurei opinião de ninguém, mas várias, várias opiniões surgiram que se calhar é um bocadinho arriscado deixar de trabalhar para ir estudar outra vez por não saber como é que está o mercado de trabalho daqui a uns anos.

A pós-graduação dava acesso direto ao mercado de trabalho. Se calhar se não, se não tivesse acesso ao mercado de trabalho diretamente, tinha, tinha ido para a área da educação, que era uma área que eu já conhecia já era, era uma jogada segura. Não, não era uma jogada tão arriscada e ia dar ao mesmo e é sempre uma área onde eu, eu ia gostar, mas lá está o peso de estar a entrar diretamente no mercado de trabalho pesou, pesou muito.

Sem dúvida que lá está, nesta área, vale, conta muito a experiência e tendo essa oportunidade de estar a estudar e passar diretamente para uma empresa, quer dizer, é um Switch autêntico. É uma mudança.

### **Investigadora:**

Se tivesses que fazer uma escala temporal desde o início até ao fim... Tu tiraste a tua primeira licenciatura, não é? Fizeste tudo direitinho ou ou ou...

### **Participante 3**

Não, fiz tudo direitinho, tudo direitinho. Foram 5 anos depois, trabalhar na investigação, depois meteu-se, acabei em 2019. Pandemia. Final de 2020, entrei para as AES, fui chamado em outubro e acabei o ano passado.

### **Investigadora**

Quanto tempo tiveste na investigação?

### **Participante 3:**

Não chegou a um ano, depois, lá está, depois da pandemia ainda cheguei algumas vezes a ir ao laboratório, nunca com, com nenhum contrato, ia só lá, lá está, existir. E fazer a minha parte de investigação. Mas depois, não, não era fazível, não. O laboratório não tinha dinheiro para fazer um contrato, nem que, que fosse a recibos verdes. E, a única opção era fazer o doutoramento na área, mas lá está, pesa logo o facto de não, não haver contratos de trabalho nessa área, se é toda a recibos verdes e está dependente de financiamento. E pouco tempo depois, o projeto acabou por fechar.

Estive 3 anos nas AEC. A decisão de procurar alguma coisa além das AECs foi, foi pelo facto, foi no último ano em 2022/2023 em que, lá está, não temos um contrato ou temos um contrato de 1 ano apenas. Não, não sabemos se, se vai ser renovado, em que posição é que vamos ficar, que tipo de horário é que vamos ter. E lá está, esse tipo de futuro também não, não permite uma grande estabilidade. Quero ter uma casa, quero comprar um carro etc. Não, não dá grande estabilidade para isso.

Portanto, comecei a pensar, comecei a ver áreas lá está, entrou o mestrado em ensino, que era que era uma das opções. Entretanto, em conversa com a minha, tive uma namorada de um amigo meu, estava a fazer esta mesma pós-graduação, também estava a trocar de área. Lá está, foi, chamou-me à atenção. Fui ver, fui, fui pesquisar o que é que era, o que é que não era, quais é que... os feedbacks dos, dos ex-alunos e pronto e decidi tentar fazer. Fiz as entrevistas, fazer tudo o que era necessário, os pré-requisitos todos, para, para conseguir entrar, e pronto e correu bem, consegui entrar.

No curso são muitas pessoas, são 60 vagas e este ano concorreram 250 pessoas. É um processo muito, muito longo. Lá está, é preciso teres mesmo muito disponibilidade para fazer, para fazer esse tipo de curso diurno, e estar a trabalhar, pessoas que estejam a trabalhar, não são os candidatos mais apetecíveis para ser. Não há mesmo tempo.

Quando estava a acabar o mestrado e eu já ,eu já estava a fazer a minha tese de mestrado e já estava a achar que não era, já me sentia um bocadinho frustrado a fazer a minha tese de mestrado, a defende-la, a fazer o projeto todo, lá está , não, não era, não era a área que, que eu

queria, não me via ali, não, não devia estar num laboratório sem ,sem hora de saída ou sem hora de entrada, sem e sem qualquer tipo de estabilidade.

E pronto, e decidi que, que não, que não era senti um bocadinho. Tive conflitos internos, tive, tive um processo de frustração, mas decidi que não podia ser assim, ainda era muito novo, tinha muito tempo, ainda, ainda sou ainda sou jovem. Mas lá está, achei que a casa dos 20 era para, para experimentar e a meio do mestrado, parei o mestrado para ir um mês para a Croácia, um mês, trabalhar, para para, para experienciar tudo o que podia e lá está e depois de acabar de acabar o mestrado, perceber que não era mesmo aquilo que queria. Decidi que não podia ficar parado. Tinha de experimentar, experimentar tudo, lá está. Foi aí que acabei por trabalhar na Decatlon, depois fui para as AEC`s . Tive ali um tempo a tentar perceber aquilo que eu gostava e o que é que não gostava, e foram muito mais as coisas que gostei do que as que não gostei.

Durante a pós-graduação, imagina nós tínhamos aulas normais, professores, mas é muito trabalho prático. Nós já estávamos a trabalhar com, com um ambiente de empresa, ou seja, é muito trabalho de grupo somos nós que, entre nós, nos ajudávamos uns aos outros. Obviamente que os professores sempre disponíveis, mas nós é que os procuramos. Requer muito, muita pesquisa, muito estudo em casa, fora de horas, mas, mas se queremos fazer a switch de carreira, tem que ser. Requer muito trabalho fora, fora, fora da faculdade. A listagem de empresas que depois se pode ficar fazem parte de um consórcio de empresas da área de tecnologia do Porto e tem empresas como a A, como B , como a C, tem muitas empresas. Depois dos 9 meses das aulas, se tiverem as cadeiras todas aprovadas, é apresentada a listagem de estágios para nós ingressarmos. Depois nós, consoante as médias, temos uma ordem de preferência pela, pela escolha da das empresas.

Eu escolhi a empresa, e pronto...

**Investigadora:**

Obrigada, P3. Há mais alguma coisa que queiras acrescentar à tua história?

**Participante 3:**

Tudo ok. Se depois precisares fazemos outra entrevista (risos)

**Investigadora:**

Obrigada.

## **Apêndice V – Narrativa do Participante 4**

### **Investigadora**

Então P4, qual é a ideia. Eu estou a fazer uma tese de mestrado em gestão e desenvolvimento de recursos humanos e eu estou a explorar as histórias de carreira de pessoas que foram para a faculdade, tiraram um curso superior, trabalharam nessa área e que, em determinado momento da vida delas, por qualquer motivo ou por alguma situação que aconteceu, decidiram voltar à faculdade para aprender outra coisa e mudar a área em que estão a trabalhar.

### **Participante 4:**

Hum,hum.

### **Investigadora:**

A ideia é tentar perceber quais são os motivos que levam a isso, quais são os motivos que disputam essa necessidade. Tenta perceber como é que é o processo de transição, o que é que sucede neste processo todo. Se é fácil, se é difícil, quanto tempo demora... E depois também tento perceber porque é que foi importante voltar à faculdade, porquê que para fazer uma mudança sentiram a necessidade de voltar. Se valeu a pena. E pronto, basicamente eu não vou fazer perguntas, só vou ouvir a tua história.

### **Participante 4:**

OK.

### **Investigadora:**

Posso fazer pontualmente uma ou outra questão para tentar perceber algum detalhe, mas só estou aqui para te ouvir.

### **Participante 4:**

Hum, hum. OK.

### **Investigadora:**

Quando quiseres podes começar.

### **Participante 4:**

Pronto. A, então, basicamente eu vou começar pelo início. Eu tirei um curso de análises clínicas e saúde pública, que é um curso ligado à saúde. Trabalhei durante mais ou menos 2 anos, 3 anos nessa área. Gostava muito do que fazia, só que pronto a nível de remuneração, não era... não era muito bom, senti que não tinha progressão de carreira, ou seja, sentia que aquilo ia ser sempre

assim. E isso acabava por me levar um bocado a uma desmotivação, porque sentia que, apesar de eu gostar daquilo que eu estava a fazer, sentia que todos os dias eram iguais. Era uma rotina muito, sempre a mesma. Não tinha objetivos, não tínhamos metas para alcançar, ou seja, acabava por ser um bocadinho desmotivante e como a nível salarial também não acompanhava, acabava por, por me deixar assim um bocado mais, mais para baixo.

A com isso pronto, também tive alguns problemas no, no trabalho onde, onde estive, porque a nível de chefias e tudo mais, eu não quero dizer que sofri de bullying, porque acho que isso é muito forte, mas se calhar não andou muito longe disso.

E pronto, saí de um dia para o outro, sem ter nada em mente. Foi assim um bocado à, à maluca, mas pronto ainda estava numa idade de que me podia dar a esse luxo de, de largar tudo e procurar outra coisa.

Nesse momento não tinha pensado ainda em mudar de área, gostava da área, ou seja, só queria mesmo sair daquele sítio e ir para outro. E por acaso tive a sorte de encontrar outro, outro laboratório até mais perto de casa e pronto e consegui, e consegui para lá.

Mas no entretanto, pronto o meu marido é da área de de informática e ele e ele pronto, na altura questionou-me de : “olha, mandaram-me aqui este curso de de requalificação de carreira, achas que era uma coisa boa para ti, achas que não...” E na altura fiquei um bocado a pensar: “Será que eu me ia adaptar facilmente ou não?” Não sei, fiquei a pensar nisso. E como coincidiu na altura em que eu saí daquele emprego um bocado tóxico, pensei, se calhar é uma boa altura para eu poder fazer agora uma mudança.

Pronto e basicamente a... o que é que aconteceu? Tive nesse segundo emprego uns 3 meses, porque também era uma coisa temporária e quando acabei iniciei logo o curso no Isep que foi um curso de 9 meses intensivo, ou seja, enquanto que as pessoas tiram 3 anos, 4 de licenciatura em informática no caso foi 9 meses. A... pronto foi muito intensivo, mas acho que, acho não, tenho a certeza, abriu-me muitas portas que antes na área onde eu estava isso não, não estava de todo a acontecer.

Ou seja, mudei de 8 para 80. A nível de curso foi difícil, não não foi fácil, mas sinto que consegui concluir também muito por causa da ajuda que eu tinha da parte dele, porque acho que se não fosse isso, também não sei se tinha conseguido pelo menos concluir com sucesso. E, pronto isso foi isso, foi uma coisa importante. Quais é que eram as outras perguntas? (risos)

**Investigadora:**

(risos) Estás na transição, tu é que sabes o que é que queres dizer. Estás na parte da transição e depois a ideia é perceber como é que foi essa transição toda , o que é que aconteceu? Quanto

tempo é que demorou? quais foram os momentos que tu sentiste que OK agora, o que é que eu faço? Será que vou conseguir ou algo assim do género? Até ao momento em que tu acabas o curso e arranjas trabalho. Quando foi, se foi fácil, se não foi, mas a história é tua, tu é que sabes o que é importante para ti, tu é que contas.

**Participante 4:**

OK, OK,OK, está bem

**Investigadora:**

É tua a história.

**Participante 4:**

Está bem, está bem. Pronto, eu estou pronto nesta parte de transição e assim foram 9 meses. E eu acho que todos os dias desses 9 meses... Eu, eu me questionava, será que eu estou a fazer bem? Será que eu não estou a fazer bem?

E também pronto. Tive muitos momentos de frustração. Pensei algumas vezes se será que isto era para mim? É assim, nunca quis desistir porque foi um investimento tanto financeiro como também total, porque eu deixei de trabalhar. Ou seja, como era um curso laboral, eu não tive hipótese de de conciliar com mais nada, então tive que me dedicar 100% àquilo.

E pronto, e eu sabia que iria me dar oportunidades e eu pronto. Tentei ir até ao fim com algum custo, porque não foi fácil porque dizem que não é necessário ter muitas bases de informática, que é um curso mesmo de começar pelo zero. Não concordo a 100% porque há há muita coisa que não é bem explicada e nós em casa é que temos que, que temos que, pronto que trabalhar por nós e descobrirmos as coisas.

Mas, mas pronto. Mas em relação à questão do trabalho é assim, este curso era um curso que tu tens 9 meses de de de curso e se concluires com sucesso, tens direito a um estágio remunerado de 6 meses, 6 ou 9. Ou seja, havia certas parcerias com algumas empresas que nos permitiam ter um acesso direto a um estágio remunerado.

No meu caso, foi um bocadinho diferente, porque eu não fui para nenhum estágio dessa, dessas empresas. Procurei à parte, ou seja, surgiu a hipótese da empresa F que eles tinham um programa de estágio deles. E na altura.... Também porque havia muita gente interessada nas mesmas vagas e eu pensei, se calhar não vale a pena eu estar a ocupar uma vaga que nem me interessa tanto, dou oportunidade aos outros e vou por outro lado. Tentei e por acaso consegui chegar por aí, era mais interessante. A nível mesmo de empresa e de tudo senti que fazia mais sentido para mim e então optei por aí.

E pronto e até este mês que passou, tive lá. Pronto tendo em conta estes últimos eventos, não sei se estás a par das questões da empresa F. Pronto fui uma das das afetadas pelo pelo lay-off, mas... Mas basicamente comecei como estágio durante 6 meses. Depois evolui para Júnior e tive durante 2 anos e depois evolui para Mead. Ou seja, há toda uma progressão que na carreira anterior eu não tinha, ou seja, não, não tinha grandes perspetivas, não tinha pronto, não era motivador, e aqui noto essa essa diferença. E agora não sei mais o que dizer.

#### **Investigadora**

Tu que idade tinhas quando acabaste o curso, quando conseguiste o primeiro emprego, depois tu disseste que tiveste mais ou menos 3 anos a...

#### **Participante 4**

3 anos, se não foram 3, foram 2 e qualquer coisa. Eu acabei em 2016, portanto eu tinha 23, acho eu 23 e em 2019 fiz o Switch, portanto tive ali mais ou menos 3 anos na área da das análises clínicas e dos laboratórios. E assim e depois, aos 26, mais ou menos foi quando foi quando decidi fazer esta mudança, porque também ainda vivi em casa dos meus pais. Ainda tinha, podia dar ao luxo de de fazer largar tudo e dedicar-me a isso.

Mas senti que foi uma recompensa a muito curto prazo, ou seja, foi um investimento que eu facilmente recuperei, depois no estágio, porque, como era remunerado, e só nesse estágio eu já ganhava praticamente o dobro do que ganhava na outra área, ou seja, quer dizer, não era o dobro, mas pronto era bastante mais a. E senti que as pessoas realmente valorizavam e... mesmo pessoas com pouca experiência, davam oportunidade a essas pessoas para conseguirem evoluir. E pronto, e sinto que nas outras áreas não acontece muito isso pedem sempre muita experiência e não sei quê. E parece que já tens que nascer ensinada para fazer as coisas.

E pronto e, senti que isso que isso foi bom e, portanto, estava nessa idade... ia casar na altura, foi tudo junto, foi a pandemia, foi o curso, foi olha, foi, olha, foram as mudanças todas ao mesmo tempo, mas pronto acabou por correr, acabou por correr bem.

#### **Investigadora:**

Então nesse processo todo de mudança, quando é que para ti essa mudança ficou concluída? Alguma vez pensaste em voltar às análises clínicas?

#### **Participante 4**

Não! Não, eu nunca senti a vontade de voltar. Ou seja, eu só senti que, OK, agora já não tenho mais nada a ver com a área anterior a partir do momento que eu entrei na empresa F. Acho que foi só nessa altura, porque pronto durante o curso, ainda não estava nada garantido que eu conseguisse concluir pronto que corresse tudo bem, podia correr mal e pronto e não concluir

com sucesso e então não ir estagiar nem, nem fazer o caminho que fiz. Por isso, acho que só quando entrei na empresa é que tive essa sensação de que “OK, está mesmo a acontecer, é real agora”, pronto.

Há só que pronto ainda hoje, passado 3 anos e meio, ainda sinto um bocado, aquela sensação de...não é sentir inferioridade relativamente aos outros, mas parece que não estou no mesmo nível no sentido em que eles tiveram uma progressão contínua e eu em 9 meses tive que aprender tudo muito rápido. Então há certas coisas que se calhar não aprendi que devia ter aprendido ou não ficou tão bem consolidado e às vezes sinto muito essa falta de confiança por achar que não estou no mesmo nível do que do que os outros.

Mas já não me considero ligada à área da saúde, até porque estou há mais tempo nesta área do que tive na outra, por isso acho que agora não, não, não penso.

Foi foi em 2020, em outubro, por isso foi 3 anos e 4, 5 meses. E por isso eu não sinto, não queria voltar à outra, porque todos os motivos e é assim, não digo que um dia não possa acontecer, não sabemos o dia de amanhã e é sempre bom termos 2 possibilidades caso uma não corra bem termos a outra. Isso acho que é sempre uma mais valia, mas neste momento não é uma coisa que eu que eu penso.

#### **Investigadora:**

Na Na Na área de informática, alguma vez sentiste que, o facto de tu não vires da informática, e vires das análises clínicas, foi motivo para não conseguires alguma coisa ou foi exatamente o oposto?

#### **Participante 4:**

Não. Foi engraçado, nunca senti muito pelo contrário. Acho que sempre é assim também só tive uma experiência profissional fora das análises. Portanto, quando eu entrei para aqui toda a gente , nunca ninguém me questionou sobre isso, porque sabem que eu fiz o curso e que o curso tem muita... Falta-me o nome, não é muita saída, mas é muito completo e as pessoas têm um bom feedback do do curso a. E senti que até acharam bem no sentido em que perceberam que eu conseguia me adaptar facilmente a novas mudanças e isso é muito importante nesta área porque está muita coisa a acontecer.

E o facto de eu conseguir passar de uma área para a outra que não tinha nada a ver, se calhar mais facilmente me consigo adaptar a outras coisas. Eu estava ali, igual exatamente igual aos outros, que tinha o mesmo direito dos outros e que mesmo que eu não soubesse alguma coisa, também estava ali para aprender e para evoluir. Por isso nunca tivesse esse problema. Era um

receio que eu tinha na altura, pelo facto de eu vir doutra área, das análises clínicas, mas por acaso não aconteceu.

**Investigadora:**

E aí, agora estás novamente à procura de trabalho como é que como é?

**Participante 4:**

É assim é, é diferente. Ou seja, quando eu saí do Switch, eu estava à procura de um estágio a, pronto e eu sabia que se não fosse pela empresa F que tinha garantido pela pelo curso e era uma coisa que não me preocupava neste caso.

Eu sinto que eles não olham para o background que eu tinha das análises, mas sim o facto de trabalhar na empresa F durante 3 anos e meio e apesar de tudo o que aconteceu, a empresa F tem um nome importante nesta área e as pessoas sabem que normalmente as pessoas que trabalharam lá são bons profissionais e isso tem, tem impacto.

Uma coisa que eu noto diferente das análises é que, nessa área tinha que ser eu a procurar trabalho e ir atrás, neste caso por causa do LinkedIn, todos os dias tenho muitos contactos de recrutadores a, ou seja, virem eles até mim e eu é que tenho que fazer o filtro para não para não ir a todos que se não, não consigo ou não é?

Não é tanto ser ter a opção de escolha, porque muitas vezes aquilo que vem até nós não é bem aquilo que procuramos. É mais consultorias e tudo mais se calhar. Não é isso que procuro, mas o facto de ter tido essa experiência durante tanto tempo numa empresa considerada boa, noto que que abre muitas portas e que o facto de quando eu me apresento e me pedem para contar um bocado da minha história, falo do meu passado como análises clínicas, nunca ninguém me, me questiono nada sobre isso.

Acho que nunca foi impedimento, ou seja, não quer dizer que esteja a ser fácil procurar porque viemos à volta de 2000 pessoas ao mesmo tempo embora , e então são 7 cães a um osso, está a ser mais difícil nesse sentido, mas acredito que se fosse numa situação normal seria seria mais fácil. Estou estou em 2 processos, neste momento, estou à espera da resposta de um e iniciei agora outro. Por isso vamos ver, não sei.

**Investigadora:**

Estás com que idade?

**Participante 4:**

Agora eu tenho 30.

**Investigadora:**

Obrigada, P4.

## **Apêndice VI – Narrativa do Participante 5**

### **Investigadora**

Então... P5, olha obrigada por teres aceite partilhar a tua história comigo. A ideia da minha dissertação é perceber porque é que pessoas que já foram para a faculdade, tiraram um curso superior e trabalharam nessa área, decidem em determinado momento da sua carreira profissional, voltar à faculdade, tirar uma área diferente, e trabalhar nessa área diferente.

A minha ideia é tentar perceber quais são os motivos que levam as pessoas a essa tomada de decisão. O que é que se passa neste processo de transição? Quais são os maiores desafios? Quais são os momentos de maior tensão? Quais são as pessoas que, de alguma forma, também fazem parte dessa história de transição, para depois perceber como é que é a mudança, o que é que muda, se muda só a profissão, se mudam as pessoas, o que é que se passa nesse processo todo, desde o momento em que tu decides: - OK, afinal, se calhar, não é isto que eu quero, eu quero outra coisa.

Não te vou fazer perguntas, portanto, vai ser a tua história. Tu vais contar aquilo, ou melhor, vais contar da forma que tu achas que é melhor. Falando aquilo que para ti é mais interessante, mais importante e que tem mais força. E pronto, a ideia é essa, é tentar fazer mais ou menos quase como se fosse um mapa daquilo que foi a tua transição do início ao fim. Quanto tempo demorou, quais foram as principais sensações, emoções e conflitos que tu viveste entretanto

### **Participante 5**

Muito bem.

### **Investigadora**

Depois, o que pode acontecer é no final pode haver um ou outro ponto que eu acho que posso explorar um bocadinho mais na tua história, fazer uma ou outra questão, mas a verdade é que só quero ouvir. Quero ouvir a tua história contada na tua versão. Portanto, quando quiseres, podes começar.

### **Participante 5**

Então, a minha formação inicial é de ciências da nutrição. Sou licenciada em ciências da nutrição a fiz os meus estágios de licenciatura e os meus estágios de acesso à ordem profissional dentro da nutrição clínica e sempre pensei que era essa área em que me via a trabalhar. Tinha consciência que, mesmo dentro da nutrição clínica, eu preferia mais a área de internamento do que propriamente a consulta externa, mas estava consciente de que era dentro da área da nutrição clínica que seria o meu futuro profissional.

Após o meu estágio de acesso à ordem e estar preparada para entrar no mundo do trabalho, naquela fase em que te candidatas a tudo para teres a tua primeira oportunidade no mundo do trabalho, surgiu a vaga na Empresa A, enquanto Retail Manager Trainee. Não sabia ao que é que me estava a candidatar, sabia que, em paralelo a esta vaga, tinha também uma direção dentro da nutrição comunitária alocado ao programa da vida saudável da Empresa A, e por isso é que também podia ser legível para a vaga com a licenciatura em ciências da nutrição.

Tinha consciência nessa fase que já me estava a candidatar a muitas vagas, só de nutrição, mas que em termos de de de compensação salarial, de benefícios, de tipos de contrato, não eram de todo os mais favoráveis. Era tudo muito por Recibos Verdes, trabalhador independente, ou seja, não estava...apesar de ir fazendo alguns trabalhos nessa área, em termos de condições e de contratos de trabalho, não eram muito benéficos.

Fui selecionada na Empresa A, entrei para o mundo do retalho sem saber muito, muito bem ao que ia, foi uma foi uma experiência, e a verdade é que percebi que realmente não era na área da da nutrição, que queria continuar. A envolvimento do mundo do retalho aliando aquilo que a gestão das pessoas com a gestão comercial, foi aquilo que me despertou mais interesse.

E mesmo já dentro da Empresa A, aquilo que eu fazia direcionado à nutrição comunitária, foi-se desvanecendo, fazendo com que deixasse mesmo de trabalhar na área da nutrição à medida que fui crescendo na empresa.

Percebi que também já estava a chegar ao momento em que a minha formação base não era suficiente. No entanto, se eu quisesse aprofundar os meus conhecimentos na área de de gestão, precisava realmente de, de trabalhar aqui um bocadinho mais a minha formação. E foi por isso que, passados 2 anos, me candidatei ao Mestrado de Gestão Comercial. E candidatei-me numa vertente para colmatar as minhas competências, e estar mais preparada e justificar também aquilo que era muito o meu trabalho no dia a dia, mas que se eu me candidatasse a outra empresa, a outra posição, não estava com curriculum direcionado nesse sentido, ou seja, não tinha como justificar em termos de currículo, aquilo que eu fazia no meu dia a dia. Por isso, foi nesse sentido de aprofundar as minhas competências na área da gestão e poder também enriquecer o que é o meu currículo para poder procurar novas vagas.

E pronto, o mestrado de gestão, no início tive um bocadinho de receio porque vinha da área das ciências da saúde e a Faculdade F sempre foi muito conceituada pelos percursos exigentes. Eu estava com medo de não estar à altura, mas fiz toda a parte curricular com com boas notas, sempre tudo direitinho e pronto e estou na fase de de término da minha tese de mestrado. A parte curricular do mestrado enriqueceu muito naquilo que é o meu dia, suporta aquilo que são as minhas decisões e permitiu que fosse progredindo dentro da empresa e deixado completamente a área da nutrição.

Agora sou Retail Manager, noutra área, e gosto muito, e espero depois poder também mudar entre outras áreas dentro da Empresa A ou fora, numa questão de progressão da carreira, mais nada.

### **Investigadora**

Voltando ao início, em que estavas a trabalhar na área da nutrição, tu tinhas falado que concorrias a várias vagas e o que aparecia era basicamente à base de recibos verdes, trabalho independente. Foram esses os motivos que te fizeram querer outra coisa? E se nesse processo de tomada de decisão, se foi uma decisão sozinha ou se alguém te acompanhou, te ajudou a escolher a área ou foi importante para ti?

### **Participante 5**

Primeiro, eu ...quando já estava, ou seja, quando estudei, quando terminou o meu estágio de acesso à ordem e fiquei com a minha cédula profissional, foi o meu primeiro momento de desilusão naquilo que foi a todo o meu processo de licenciatura e de procura de emprego. Tinha consciência que, lá está, gostava muito da área da da nutrição, mas direcionada a uma vertente clínica de internamento e não tanto aquilo que é consulta externa, ou seja, a verdade é que tendencialmente há muita, há muita, há muitos comentários à volta daquilo que é nutrição, muita falta de de de rigor científico e eu tinha consciência que não era nesse sentido que queria, que queria percorrer, porque se tinha investido na minha formação, tinha que ter a liberdade para trabalhar a minha formação e não ao, ao abrigo daquilo que uma marca dizia para eu implementar.

Cheguei a ir a uma entrevista em que me disseram que não precisava preocupar-me muito com os planos de nutrição porque isso era responsabilidade do chefe e que tinha era de vender os programas alimentares que já estavam definidos. Eu era nutricionista, não era uma vendedora de de programas, se quisesse ser vendedora ia vender pacotes da Meo. Existe um grande estigma social em relação ao que é a nutrição.

Também tinha consciência que naquilo que era o mercado de trabalho direcionado à nutrição clínica em ambiente hospitalar, não havia muitas, muitas vagas, nem havia muita disponibilidade. Mesmo dentro da tecnologia alimentar, que neste momento, até mesmo a Empresa A nos permite aqui trabalhar muito com a qualidade da segurança alimentar e tecnologia alimentar, na altura, também não havia assim tantas oportunidades e foi mesmo numa questão de ao procurar emprego, procurar algo que realmente também me satisfaça, que me satisfizesse e que não fizesse com que não fosse simplesmente arranjar um emprego.

E depois já na Empresa A, quando eu decidi tirar o mestrado foi por iniciativa. No entanto, quando partilhei com a com a minha diretora e na altura com a gestora de recursos humanos,

que era que era uma decisão que eu precisava de definir, e se a empresa estava alinhada em facilitar em termos de horário para a eu poder frequentar as aulas. Recebi também um apoio muito positivo e um incentivo ao ingresso no mestrado, mas inicialmente fui realmente eu que tomei essa iniciativa que procurei qual o curso mais adequado de acordo com o plano curricular, de acordo com aquilo que eu gostava de fazer no futuro e pronto, e depois discutido isso com a com a minha empresa, também senti que foi um impulso positivo por parte por parte de ambos.

**Investigadora:**

Tu consegues fazer uma escala temporal desde que começaste a trabalhar em nutrição até ao final, ao momento em que estás agora, quanto tempo é que demorou cada um dos processos? Consegues fazer essa escala?

**Participante 5:**

Ah, consigo. Então, terminei minha licenciatura em 2017. E aqui já tinha trabalhado no meu estágio curricular em nutrição clínica, fiz o meu estágio de acesso à ordem entre 2017 e 2018, num espaço de 9 meses, e entrei na Empresa A no final de 2018, Outubro de 2018. E candidatei-me à ao Mestrado em 2020, fazendo o primeiro ano a 2020/2021, 2021/2022 e agora 2022/2023. Não, enganei-me, 2021 candidatei-me ao Mestrado desde 2018 a 2021 na Empresa A, E só em 2021 é que me candidatei ao Mestrado.

**Investigadora**

Se tu tivesses, se tu tivesses oportunidade de inicialmente ter escolhido outra coisa agora que já fizeste este processo, tu voltavas a escolher as ciências da nutrição ou escolhias uma coisa diferente? E se achas que a tua primeira habilitação superior te ajudou de alguma forma nesta que é a tua nova área

**Participante 5**

Se hoje fosse ingressar na faculdade a primeira vez, acho que já ia para uma área de Gestão. No entanto, eu não descarto tudo o que aprendi na área das ciências da nutrição. Enriquece muito o meu dia a dia, porque eu trabalho na área alimentar e por isso, permite-me trabalhar com todas as vertentes da área alimentar com conhecimento de causa. E mais do que do que área alimentar, no que diz respeito à qualidade, à segurança alimentar, à tecnologia alimentar, o facto de eu ter estado na área da nutrição muito ligada à clínica, aquilo que é a relação com as pessoas, a empatia, a comunicação, a frieza e a calma em alguns momentos de decisão, que impacta muito a gestão de recursos humanos no que diz respeito à liderança da minha equipa direta, permitiu-me ganhar algumas competências nesse sentido.

Agora, se são as competências que estão direcionadas àquilo que é a essência do curso, não não são, mas na, na verdade, não descarto de todo aquilo que que a licenciatura me me deu.

**Investigadora**

Pronto P5, não tenho mais questões para te fazer. Não sei se me queres fazer alguma pergunta?

**Participante 5**

Não, foi tudo bastante enriquecedor.

**Investigadora**

Obrigada.

## **Apêndice VII – Narrativa do Participante 6**

### **Investigadora:**

Então P6, a ideia deste estudo é perceber o processo de mudança de carreira em pessoas que já tinham uma habilitação superior, que trabalharam nessa área e que, em determinado momento da sua vida resolveram voltar a uma instituição de ensino superior, aprender novas habilidades, adquirir novas competências e trabalhar numa área diferente.

### **Participante 6**

Mudar.

### **Investigadora:**

A ideia do estudo é perceber os motivos que impulsionam essa tomada de decisão, o que leva a voltar à faculdade para aprender uma coisa diferente, tentar perceber como é que é o processo de transição. Quais os momentos de maior conflito, quais são os momentos que de certa forma te marcaram mais, se há pessoas ou ou algo relacionado e que tiveram impacto na tomada de decisão e em todo o processo de transição e perceber também como é que foi a mudança. Como é que foi o processo de transição e depois, mais tarde, a mudança. Se demorou muito tempo. Se demorou pouco tempo, se foi uma coisa fácil e rápida ou ou não. Basicamente, eu não te vou fazer perguntas.

### **Participante 6:**

Hum, hum, ok, ok.

### **Investigadora:**

Eu vou ouvir a tua história

### **Participante 6:**

OK então, então posso começar?

### **Investigadora:**

Sim, obrigada.

### **Participante 6:**

Então eu entrei, eu entrei para a faculdade, para a primeira faculdade por opção, ou seja, foi a escolha. Foi a primeira escolha. Eu escolhi engenharia química na Faculdade FP. E entrei na altura, a média era bastante alta, era da, era a engenharia mais alta em termos de média e eu entrei. Sempre fui boa aluna. A verdade seja dita, sempre fui boa aluna. Entrei em engenharia

química, que era a minha primeira opção. Fiz, quando entrei para a faculdade, eu entrei com 17 anos porque eu sou de dezembro. Achava que era uma escolha, uma escolha refletida, mas com 17 anos, ninguém tem escolhas refletidas, mas pronto. Ah... entrei não era bem, bem aquilo que procurava.

E depois, como eu sou de Guimarães, aí vim para Porto. Ah... parece que não, mas quando cheguei à faculdade, também descobri um novo mundo. Não sei se isso também teve alguma influência, mas fiz o curso. Com alguma... Com algumas dúvidas durante o curso, com algumas dúvidas durante o curso.

Acabei o curso, comecei a trabalhar na área. Ah, comecei a trabalhar na área, trabalhei numa empresa inicialmente, em que eu gostei. A minha escolha em termos de especialização da engenharia foi Hidrometalurgia e Corrosão que tem tudo a ver, não é? (risos) Hidrometalurgia e Corrosão, ah... era uma área engraçada, trabalhava na metalúrgica, num ambiente extremamente masculino. E eu que sempre tive um ar muito miúda foi difícil, houve alturas difíceis. Mas pacífico, ou seja, difícil, mas pacífico. Difícil, porque, porque para todos os efeitos era uma miúda com ar um bocadinho angelical. E aquilo era tudo homens, e eu dizia que, os banhos não eram assim e tinham de ser de outra forma, e às vezes corria... Ahh... Mais ou menos bem e outras vezes, diziam “ó engenheira, ó engenheira.”

E pronto era bidas, bidas diferentes. E, então depois disso, dessa experiência metalúrgica, fui trabalhar para a Quimidal. Aí já era comercial, era técnica comercial. Clientes da zona norte, zona centro e alguns da zona sul, mas essencialmente zona norte. Era técnica comercial, basicamente resolvia problemas de ácido sulfúrico e soda cáustica (risos). Quando ela congelava no Inverno, a gente tinha que ir lá resolver e explicar que a soda cáustica congela. Era preciso ser engenheira para explicar isso, mas pronto (ironia). Cá está. Vamos lá. E então fui trabalhando, fui fazendo.

Depois recebi outro convite, mudei de empresa novamente e quando mudei de empresa novamente mudei-me aqui para a Maia. Foi assim que eu conheci a Maia que eu não era de cá. Mudei aqui para a Maia.

Na altura eu já andava com vontade de fazer um MBA, um Master Business Administration e encontrei um interessante em Sociologia das Organizações e Liderança. E eu achei um piadão àquilo porque nunca tinha pensado naquilo, nunca tinha visto aquilo, era engraçado. Perceber a política empresarial. Achei um piadão. Eu depois cheguei a marketing. Cheguei a marketing e tive um professor fantástico que era o Torrecilhas. Que era um castiço e que eu peguei-me com ele na primeira hora e ele pegou-se comigo na segunda. Porque ele dizia que marketing era uma ciência e eu disse, desculpe lá, mas eu venho da engenheira e marketing não é uma ciência.

Eu era uma pessoa muito ansiosa, nervosa, e então volta e meia ia ao médico de família, e eles passavam aqueles famosos calmantes e antidepressivos. Volta e meia, não é? Cheguei a fazer uma coisita ou outra, de calmantes e antidepressivos.

E até que eu disse: *“Eu nunca fui a um psiquiatra. Eu nunca fui a um psiquiatra, se calhar é a altura de ir a um psiquiatra. Nunca fui.”*

Então, eu tenho uma pessoa amiga que é delegado de informação médica da área de psiquiatria e neurologia., e eu disse-lhe: *“Olha, arranja um psiquiatra simpático porque não quero assim uma coisa qualquer”*

E ele disse: *“Ah, só a conheço uma senhora, só conheço uma senhora.”*

E eu disse: *“Está bem.”*

Então, OK. Marquei consulta. Foi um 31, foi uma daquelas histórias longas para conseguir o raio da consulta porque tinha uma lista de espera gigantesca, aquelas coisas. Pronto, eu lá consegui a consulta. E expliquei-lhe que era uma rapariga ansiosa, nervosa, andava sempre ansiosa e nervosa e que não queria continuar e que não valia a pena ela dizer-me tome medicação, porque isso não, não, não, não queria, não queria. E ela vira-se para mim e disse assim: *“Mas quer mesmo resolver a situação?”*

E disse: *“Quero”*

E ela: *“Então, resolvemos.”* Então começou, e comecei a fazer psicoterapia. E quando comecei a fazer psicoterapia... Tooodo um mundo se abriu. E eu pensei assim, das engenharias:

Isto existe? Eu nem sabia que esta porcaria existia. Isto existe? Isto é espetacular! Isto UFFF.... Andei... Não sei quanto tempo em psicoterapia, mas mais de 1 ano mais de 1 ano, mais de 1 ano em consultas. De consultas, consultas para aí quase 2 anos, quase 2 anos.

Fiz psicoterapia com a Doutora A. E descobri a psicoterapia. Foi assim uma coisa fantástica. Descobri o impacto que aquilo tem na vida. Acho que toda a gente devia fazer psicoterapia. Agora que estou na área, por isso, é difícil dizer isto de uma forma... ah... não puxando a brasa, não é?

E nessa altura. Eu continuei a trabalhar a... E nessa altura.... Pela amizade que eu comecei a desenvolver com ela... Eu achava que teríamos... Que eu teria...eu tenho uma mania que é quando sei alguma coisa eu tenho que divulgar a toda a gente. Eu aprendo qualquer coisa e eu ensino a toda a gente é assim...uma coisa que me acontece. E então eu aprendi o impacto da psicoterapia. E então resolvi organizar a sessões públicas, a quem quisesse participar, não é? Com ela, sobre temáticas diversas, desde várias coisas, sobre O que é vida. o que é o amor, o

que é a morte, muitas coisas, mas assim, temáticas assim. E então organizamos, num espaço que nós temos, que é o zen gym. E organizamos várias palestras.

Passado pouco tempo...ou seja, ao fim, nesses 2 anos de psicoterapia, começamos a fazer essas, essas palestras. E então, quando eu comecei a fazer as palestras... Eu coadjuvava, ou seja, ela era a oradora principal e eu dizia algumas coisas porque em termos psicoterapêuticos... Quando eu descobro o mundo, eu estudo o mundo à exaustão. É uma característica que me assiste.

E então, ah comecei a organizar essas coisas e tal, e quando as pessoas me perguntavam se eu dava consultas, eu dizia:

*“Não, eu sou engenheira.”*

*“A, pois, então...”*

*“Não, não tenho nada a ver com a área. Eu acho, eu gosto, é da área, não tenho nada a ver com ela.”*

E depois eu achei aquilo: *“Oh, pá, realmente eu não sou, eu não sou psicóloga. Eu não posso estar a falar estas coisas.”*

Na altura ainda pensei tirar medicina, depois pensei: *“Dá muito trabalho.”* Olha pronto... E depois achava que psicologia era uma coisa um bocadinho limitada. Assim um bocadinho básica, não sei porquê. Agora estou lá, não é? Eu costumo dizer que o gato morre pela boca, não é? O peixe, peixe é o peixe que morre pela boca é o peixe. Enganei-me no animal. E então ahh... achava que psicologia era uma coisa menor, mas medicina não me apetecia tirar porque aquilo demora muitos anos e não apetecia estar a tirar ainda por cima não, não tinha assim tanto tempo para ter para tirar medicina, não é? Que aquilo dá um bocadinho mais de trabalho. E então disse: *“Áh, então vou tirar psicologia.”*

E eu fui tirar psicologia, inscrevi-me na faculdade, e toda a gente dizia:

*“Mas tu vais tirar outro curso?”* se mo derem, eu tiro.

*“Mas tipo, 5 anos?”* é, assim tipo, tipo 5 anos.

*“Mas tu és doida?”* se calhar.

E então tirei psicologia. Escusado será dizer que aquilo foi um curso muito engraçado porque eu entrei no primeiro ano já a saber bastante, o que me deu alguns dissabores. Ainda por cima engenheira...tive alguns anticorpos, alguns anticorpos, porque eu entrava para as aulas e questionava tudo e explicava, porque é que achava aquilo e não achava aquilo. Alguns professores achavam pidão, outros queriam me ver na rua, não é? Estava a estragar as aulas.

Sei que no primeiro ano, houve uma professora... nós tínhamos clínicas pedagógicas... Eu sei que no primeiro ano comecei a dar consultas nas clínicas pedagógicas, porque a professora achava-me piada e pronto... supervisionadas, claro.

Foi uma experiência muito engraçada porque a maior parte das minhas colegas tinha metade da minha idade, por isso estava -se (risos) estava-se bem. Mas foi engraçado porque a maior parte das pessoas dizia: “*não, não, tu não tens a tua idade*”. Não, não tenho. Eu tenho a vossa e a minha, porque já lá estive na vossa. Por isso eu sei que é ter a vossa.

E, então tirei o curso integralmente, não é? E tirei com boas notas, tirei com boas notas.

E então fiz o cursito, fiz estágio. Fiz o cursinho, o curso completo não é no tempo regulamentar. A carga horária não era muito alta, por isso era, era... foi fácil, no sentido de que, honestamente, quem vem de engenharia aquilo é dado, é dado, mas pronto, não se pode dizer.

Por isso era fácil. Fiz o cursinho, tive alguns dissabores no sentido de, de durante o curso, no sentido com os professores, havia alguns professores que não achavam muita piada porque eu discutia as questões com eles, mas isso pronto. Isso é questão de ser velha de idade e já não ter 18 anos e não comer a primeira coisa que nos metem pela cabeça abaixo e pronto.

Tive alguns dissaboreszitos. Tirando isso... ah... Acabei o curso, acabei o curso ...e continuei... durante o curso, durante o curso, durante a frequência do curso...ah.. Havia uma parte que eu gostava que não era dado no curso e então pedi uma reunião com a diretora do curso e que depois me pôs em contacto com outra direção do curso e .... Eu sou muito chata... E disse: “*Olhe, há partes do curso que faltam e eu gostava...*” Porque conheço uma pessoa Assim, Assim, que é psiquiatra e conheço outros, por outras pessoas, porque entretanto já conhecia algumas coisas, não é? porque eu estudo, isso é uma coisa chata, é que eu estudo, e então resolvi, e propus uma formação pós - graduada à faculdade para eles fazerem. Arranjei eu os formadores e disse que era fixe e então levei para o para a faculdade uma formação que se chamava, era uma pós-graduação em Estados Modificados de Consciência na clínica. E então levei para lá os formadores. Fiz a formação, tive à frente dela. Era assim uma coisa misturada porque para todos os efeitos era aluna, não podia fazer pós-graduações, mas mas era engenheira também não podia fazer, mas pronto não importa. À frente...

E então, houveram alguns conflitos e depois, quando os egos incham, e eu costumo dizer, não me metam na festa. Resumindo, eu fiz ao mesmo tempo, fiz o curso superior, fiz uma pós-graduação montada por mim, mas não importa, em Estados Modificados de Consciência na clínica. Findo o qual continuei a fazer formações.

E tive uma colega, que frequentou a formação que já era psicóloga há mais anos, disse-me, se eu queria... Eu uma vez, um dia perguntei-lhe se ela não queria fazer qualquer coisa comigo,

porque achava que ela precisava. Mas eu era psicóloga recém-formada. Embora mais velha do que ela, não é? Mas pronto. E com outra experiência. E, ela disse-me “*Sim, sim*” e então basicamente era uma consulta. E ela disse, “*Tens que ir trabalhar comigo. Eu vou te passar alguns clientes.*”

E eu fui trabalhar com ela, atura-lhe alguns clientes, aturei é uma maneira de dizer, aqueles que ela não queria. Como eu costumo dizer, aqueles mais difíceis, ela mandávamos. (risos) Não, tipo. OK.

Como eu tinha algum bom resultado com esses mais complicados, começamos a trabalhar juntas, não é? E durou algum tempo, não muito. Porque depois eu disse: “*Eu quero criar o meu espaço.*”

E então, criei o meu espaço, eu dava consultas no Porto à beira da Trindade. E então, depois criei o meu espaço, ou seja, arranjei um escritório para mim. E criei o meu espaço. E sem grande, sem grande marketing... se o professor Torresilhas me ouve até lhe dá uma coisinha má. Até...ele diz...” P6”.

Sem grande marketing, comecei a trabalhar. E as pessoas acham piada à forma como eu trabalho, sou um bocadinho estranha, pronto, digamos assim, a coisa.

Na abordagem, eu costumo dizer, sou uma psicóloga híbrida, como dizem as minhas colegas, tu és um bocadinho híbrida, mas é , se calhar. Sou um bocadinho híbrida, e então... continuei sempre a estudar e continuo, e esse é um problema que me assiste. E ia trabalhar. E comecei a trabalhar assim com 2 ou 3 clientes. Depois, esses 2 ou 3 trouxeram mais 4 ou 5 esses 4 ou 5 trouxeram mais. E pronto. E agora trabalho em psicologia.

### **Investigadora**

P6, tu consegues fazer uma espécie de cronograma, desde o momento em que imagina, tu, tu tiraste o primeiro curso, tiveste quanto tempo a trabalhar, depois quanto tempo é que demoraste a decidir que irias para, para psicologia.... Pronto, a ideia é de tentar perceber quanto tempo leva cada um dos passos, quanto tempo levou cada um dos passos, quanto tempo demorou, tu trabalhaste, quanto tempo até descobrires que se calhar não era bem isso que tu querias.

### **Participante 6:**

Eu devo ter ah... é assim, não é bem. Eu gosto de ser... Eu não tenho problema nenhum com ser engenheira. Eu gosto de ser engenheira. Se me dissesses, gostarias de voltar a ser engenheira? Sem qualquer problema. Eu uso o meu curso de engenharia. O curso de engenharia permite-me pensar e por isso não é uma troca por des satisfação, mas sim mais o que me levou a procurar psicologia foi ter a noção do impacto que aquilo teve em mim e o querer fazer o

mesmo pelos outros. Um bocadinho um propósito maior. Na pirâmide de Maslow estamos na autorrealização.

Em termos de cronograma. Em termos de cronograma eu devo ter, ou seja, eu, eu comecei a trabalhar com 24/25 anos. E eu fui tirar o curso... com 39 se não me falha a memória, por aí, por isso mais ou menos, não sei de 24. Eu acho que desde 24, quando comecei a trabalhar a 24 até aos 39 mais ou menos, eu já não me recordo exatamente as datas, não é? Mas é uma questão de procurar ah... por aí. E depois tirei o curso no tempo regulamentar, não é? E comecei a trabalhar. Eu atualmente tenho 51 anos e trabalho já há algum tempo, não sei há quanto. Não sei. Não sei à quanto tempo trabalho.

Fiz admissão à ordem, não é? Aquelas coisas, aquelas ... Mas eu trabalhei, ou seja, eu fiz a admissão à ordem, que é 1 ano de estágio curricular para a ordem. Teoricamente tinha uma orientadora..., mas era eu que fazia os relatórios para a orientadora submeter à ordem que também é uma coisa muito interessante. Basicamente, em termos de cronograma, isso mais ou menos, entrei com 17 para a faculdade.

**Investigadora:**

Podes dizer-me que idade tens neste momento?

**Participante 6:**

51.

**Investigadora:**

Olha, eu não tenho mais nada para te perguntar. Obrigada por teres partilhado a tua história comigo.

**Participante 6:**

Nada. Obrigado, eu.

**Investigadora**

Beijinho. Obrigada, beijinho. Tchau.

**Participante 6:**

Beijinho.

## **Apêndice VIII – Narrativa do Participante 7**

### **Investigadora**

Consegues ouvir?

### **Participante 7**

Sim perfeitamente.

### **Investigadora**

A ideia deste estudo que eu estou a fazer, é tentar perceber porque é que pessoas graduadas, que têm habilitação académica superior e trabalharam na sua primeira área, em determinado momento da sua carreira profissional, resolvem voltar à faculdade e tirar uma formação diferente e trabalhar nessa área.

Por isso, a ideia deste estudo é... eu não, eu não te vou fazer perguntas, vou ouvir a tua história

### **Participante 7:**

Hum hum

### **Investigadora:**

E o que tento perceber é quais são os motivos que levam a essa tomada de decisão, perceber porque que resolvem voltar à faculdade e estudar outra coisa, fazer outra coisa.

Como é que é esse processo de transição? Como é que tu entraste com curso? Como é que tu entras para a faculdade novamente? Porque é que vais? Como é que as coisas correm, no entanto, no caminho até tu conseguires trabalhar nessa tua segunda área.

E depois perceber como é que é a mudança. Se é fácil, se é difícil? Quanto tempo demora? Quais são os contratempos que às vezes podem acontecer? Basicamente, é isso e entender a tua história, perceber como é que ela é, basicamente.

E pronto, eu não te vou fazer perguntas, o que posso às vezes fazer e quando terminares, tentar aprofundar um ou outro tema que ache que posso ir buscar mais qualquer coisa.

### **Participante 7**

Mas pronto, eu não... Como não sei muito bem se se deve ou não fazer perguntas se for necessário fazer perguntas, faz. Porque o que é que pode acontecer eu às vezes, ou seja, eu estou tão... a minha história como é minha, é tão pessoal que eu posso aqui às vezes fazer algumas passagens mais rápidas de coisas que se calhar até são mais importantes para o estudo e não é não dar o devido destaque.

Portanto, se houver alguma coisa que eu não diga no meio disto tudo, estás à vontade. Faz as perguntas que forem precisas até não no sentido de seres inquisitiva, mas no sentido de me orientar a contar a coisa melhor.

Pronto então eu vou, vou, vou começar desde o início, desde o que é que me levou à minha formação. Portanto, sou licenciado em arqueologia, pós-graduado em marketing digital, desculpa, em marketing management. Gestão de marketing pela Faculdade P

Eu sempre gostei de muitas coisas. Como todas as crianças queria ser jogador de futebol, mas a minha mãe nunca me apoiou muito até eu chegar sempre tarde aos treinos e eles punham-me a correr sozinho. Detestava correr na altura. Agora adoro correr e isso acabou por por desvanecer-se um bocadinho essa vontade.

Entretanto, também fiquei com uma, uma bronquite grave porque nós jogávamos no pelado na altura e eu acabei por, em várias situações, voltei ao futebol, voltei, portanto eu comecei a jogar muito, muito pequeno, com 9 anos depois e voltei aos 13, depois tirei negativa a matemática já sabia que a minha mãe me ia tirar do futebol, então eu saí do futebol e depois voltei aos 17 e entrei para a faculdade quando íamos começar o campeonato Seniores e era no Porto, eu estava a estudar em Braga, então não fazia sentido.

Mas dentro dessas coisas todas, depois quis ser outras outras coisas diferentes. Fui para a área das Humanidades por gostar mais de letras do que de números. A, não para fugir a nada, mesmo por por gostar. Gostava muito de escrever quando era miúdo, escrevia um jornal do meu bairro e vendia um jornal, etc. Então eu tinha uma coisa para ir para comunicação. E estava tudo a correr bem até ao exame nacional de português, em que eu tirei 8 e, portanto, não podia candidatar-me à faculdade com essa nota, tinha que esperar por Setembro e no meu tempo ainda havia um cursos que enchiam e as faculdades enchiam e ficava gente de fora e o conselho que me deram foi candidata-te a outra coisa que tu achas que que também faz sentido para ti e depois mudas. Pronto e o que fazia sentido para mim sempre foi ligado a história. Sempre gostei muito de história, mas eu não me via a dar aulas. Embora hoje dê aulas, lá está a coisa muda.

A, e então eu fui para a vertente de arqueologia, porque sim. Não há nenhuma razão base, não foi o Indiana Jones, embora eu goste muito, não foi nada disso. Foi OK, eu gosto de história, ó pá, mas vamos para uma vertente mais prática. Vamos para arqueologia e entrei.

Entre em Braga e fiz o primeiro ano a pensar que ia mudar de curso. Portanto eu acabo o primeiro ano, eu passo o primeiro ano, no limite, eu tinha 2 anuais e uma semestral por completar, o limite era 3, porque eu não fui às aulas, vivi a vida académica totalmente que eu ia mudar de curso e do género queria lá saber de pré-história e de coisas do género que eram as cadeiras que eu estava deixar para trás.

Em Braga, o curso tem uma área prática, tem uma parte prática, é um estágio todos os anos, há um estágio de 1 mês que nós fazemos com um professor. Depois até nos outros anos até fomos para fora fazer isso. E eu tive um professor espetacular que era professor Fontes, e fui escavar um Mosteiro, portanto Cenário Medieval.

E, Adorei! Gostei mesmo daquilo achei que era mesmo, sentia-me mesmo a mexer com a História. Fazemos reconstrução de de peças etc. E disse:

*Eh pá fogo, ISTO até é giro, pá, Eu se calhar até até fazia ISTO, vamos acabar o curso e depois logo se vê*

E pronto e fui, então fui acabar o curso, eu consegui acabar o curso nos 4 anos, sempre com as cadeiras anuais às costas, porque depois recuperar isso foi difícil, só só mesmo no último ano é que eu fechei tudo em Setembro. A, e acabei o curso.

Portanto, fui sempre fazendo estágios, tive várias, várias coisas. Quando acabei o curso fui trabalhar para Espanha fazer um Leonardo da Vinci para Espanha durante durante 5 meses, num num sítio onde eu já tinha estado, em Mérida. No ano anterior tinha estado lá a escavar e em Barcelona, tive sempre várias vários cursos que fui fazendo práticos, ou seja, íamos sempre para vários sítios escavar. E realmente olhando agora para para a vida que tenho, a arqueologia dá uma liberdade diferente, porque o buraco fica sempre lá, não dá para trazer o buraco para casa, portanto, o trabalho fica sempre no trabalho, é ao ar livre, em algumas algumas coisas que podem ser interessantes para quem goste mais de estar em contato com a natureza.

Pronto, eu acabo o curso e não surge logo imediatamente trabalho. Eu sempre fiz várias coisas, continuei a fazer essas várias coisas, nomeadamente a trabalhar no teatro, a sentar pessoas, fui motorista, trabalhei na Zara, pronto, fiz sempre coisas para para me sustentar.

A, e depois surge uma pequena escavação e eu começo a mandar currículos também para outras coisas. Estava numa escavação em Vila Velha de Ródão, que foi o primeiro choque em termos da realidade arqueológica, porque nós éramos muitas pessoas numa casa sem condições e eu senti mesmo que isto, pá, se calhar isto não é bem para mim, sou um bocado menino de estufa. A, fui escuteiro e tudo, mas gosto gosto dos mínimos da higiene e dessas coisas, então ali sentia que não estava completamente à vontade, além de que aquilo era muito longe.

A, e ligam-me para ir para um trabalho no Algarve, 3 meses, fazer postes de alta tensão. Só que era preciso carro, eh pá, não tenho carro, não posso ir. A, pronto olha. Então obrigado. Deixa lá.

No dia a seguir liga-me, afinal, isto tem carro, isto é no meio do monte, tem que ser uma Pickup e nós temos uma e não sei quê, não sei que mais, vai para lá. E eu, ok! Vamos lá! 3 meses no

Algarve e ainda para mais era Verão era Maio para aí, ou Março, e eu, vamos ao Algarve fixe. Tenho lá amigos, vamos para o Algarve.

Pronto, fiquei 3 anos, 3 anos e tal, a fazer o Algarve todo, fiz essa obra e muitas outras, tinha a casa da empresa onde eu vivia.

Basicamente eu, quando tive que me vir embora, tive que pedir uma carrinha a, ao meu pai para trazer as coisas todas que eu já tinha ido levando para lá, prancha de surf, o aquecedor, que quando fui, fui com uma mochila de campismo, pá, isto é para 3 meses, serve perfeitamente.

Estabeleci lá uma vida e era boa, e era muito boa em termos de estar muito perto da praia, eu vivia na praia da Rocha, estava muito perto da praia, eu adoro, adoro praia, adoro estar perto do mar. Era boa no sentido em que nós começávamos a trabalhar cedo, nem todas as obras, mas maioritariamente das 8 às 5, ao ar livre. Quando acaba, acaba, o trabalho fica ali.

Mas e aqui começa o caviar da minha vida, era instável, ou seja, se chover não se trabalha, o trabalho é tudo recibos verdes, portanto, quando não se trabalha, não se ganha, se não houver obras, não se trabalha, não se ganha. E eu estava numa casa que, apesar de ter todas as condições, não era minha e em vários momentos eu tive conversas com com a empresa em que eles dizem, agora vamos ter aí o pessoal que vai para uma obra, precisamos que tu vais para um hotel, para uma pensão que era uma pensão na altura.

É pá, mas eu tenho aqui a minha vida. Como é que vocês querem que eu pegue nisto tudo, vá uma semana para ali, enquanto estou aqui à espera, sem ganhar dinheiro, sem condições, não tinha cozinha. Pronto, eu sempre consegui ir ficando na casa, a custo a, mas essa instabilidade a mim nunca, nunca me agradou, a eu não gosto de instabilidade. Sou uma pessoa que gosta de saber, principalmente nessa fase de início da minha carreira, gostava de saber o que é que contava, porque conto sempre muito comigo, a e não queria estar sempre a pensar, o que é que podia vir.

Em setembro desse ano, nesse último ano em que eu estou no Algarve, eu venho ao Porto para os 50 anos de para a festa dos 50 anos de casados dos meus avós e o meu padrasto morre de ataque cardíaco.

Portanto, uma sucessão de de coisas que acontecem, no funeral do meu padrasto, eu estou com o meu pai, e o meu pai tem uma loja, o meu pai vende coisas, compra coisas a Marrocos e vende a Portugal. Não é aqueles que andam com tapetes e ventoinhas, mas é quase. É muito tapetes e decoração.

E o meu pai sempre foi um sonhador pá isto, agora é que vai ser e vamos fazer e vamos acontecer. Dá mesmo jeito que tu viesses para cá ajudar-me.

E ó pá mas eu pá pá loja, trabalhar na loja. Mas não é isso que eu quero fazer da minha vida.

Ele, eh, pá, mas vens ajudar-me depois depois vais ver que isto vai crescer, tu até vais quando, ele realmente tinha ideias engraçadas. A, a prática é, é um bocado difícil para ele.

Não havia Ryanair na altura. Esta nota é importante porque vir ao Porto, e eu vim ao Porto, 3 a 4 vezes por ano. A, porque era caro, vinha de carro, tinha que arranjar um carro, tinha que vir, eu não tinha carro, não é, na altura. Tinha que vir, a viagem era longa, vinha uma sexta-feira ao fim do dia para depois ir no domingo ao fim do dia, isto era cansativo.

E, e, então eu acabei, acabei por no fim desse ano, em dezembro só trabalhei 2 ou 3 dias, foi um ano mesmo mau e no Natal decidi: OK, Então eu vou fazer aqui a época de Natal aqui contigo na loja... e no início do ano fui lá, peguei nas coisas e disse: Obrigado todo este trabalho, mas eu arqueologia parou.

Mas quando vim disse logo ao meu pai: Atenção que eu vou estudar.

A, e porque é que eu disse eu vou estudar? Eu nunca fui um grande aluno. Não sou um aluno de tudo cincos, nem fui um aluno de vintes, devo ter feito o curso com média 13 ou 12 nem sei bem. O secundário para aí uma média 16, não era mau aluno, mas não era, não gostava de estudar.

A minha avó obrigava-me a estudar nas férias, quando os meus amigos iam para a praia, tinha que estudar pelo menos 1 hora, então eu tinha todo tipo de truques do género, eu esperava que ela fosse ao quintal e ia lá abaixo adiantava o relógio para não estudar 1 hora. Eu queria sair de casa até que aquilo depois a terminada altura já tinha mais 1 hora do que a hora normal, então já não dava.

A, porque é que eu queria estudar, porque eu sempre gostei do saber. A, eu não, eu não me, eu acho que nós todos procuramos aqui subterfúgios para coisas que nós gostamos menos em nós. Eu tenho um PT porque eu não gosto muito do meu aspecto físico e para melhorar o meu aspecto físico. Então como eu nunca gostei muito do meu aspecto físico eu sempre fui pela parte intelectual. Eu gosto de saber, gosto de entender, gosto de perceber o que é que as outras pessoas, porque é que tomam determinadas decisões, porque é que há determinadas coisas que aconteceram no mundo. Então sempre gostei muito de aprender.

O meu sonho é se houvesse uma lâmpada de Aladino, era o mundo pára eu leio tudo aquilo que eu quero ler, estudo, tudo aquilo que eu quero estudar. E quando eu tiver feito isso tudo eu volto ao mundo, tudo igual, mas com esse conhecimento todo porque eu gosto de conhecer e acho mesmo que conhecimento é poder.

A, e então eu venho e digo: olha, mas eu vou estudar. Ainda não sabia bem o quê, mas sabia que queria voltar a estudar. E nas minhas conversas com várias pessoas, várias pessoas me disseram: Pá, Tu tens jeito para isto da parte da comunicação, do marketing, da venda de de de pensar no consumidor, etc, isso era uma boa vertente para ti.

E pronto e eu comecei essa pesquisa, também achava, li algumas coisas sobre isso, comecei essa pesquisa de cursos para fazer e havia 2 na altura, a faculdade I e a Faculdade E, ainda era E na altura, a Faculdade P. E havia distinção de valores um, se não me engano, custava 3200 EUR da faculdade I, o outro custava 5100 EUR na Faculdade P. E eu apenas pelo plano curricular, decidi pela Faculdade P. Não sabia quem eram os professores, não fazia ideia de nada, absolutamente nada. Foi, acho que estas matérias são as que eu gosto mais e então eu quero ir para ali.

Pronto isso começou logo a minha primeira discussão com a minha mãe. Porque a minha mãe não entendia porque é que eu ia para aquela escola e dizia que era tudo igual, só que aqueles eram mais chulos e por isso é que era mais caro. Isto foi a discussão com a minha mãe, que aqui sempre teve uma relação com o dinheiro que é muito bom para ela, mas para dar era um bocado mais difícil, mesmo que fosse para os meus estudos.

Pronto, o meu pai sempre achou que eu não ia estudar, que isto era tudo, está bem, mas depois na loja e tal.

O que é certo é que eu em Abril, Maio do ano seguinte, candidato-me. A, depois tenho uma entrevista na Faculdade P e acabo por entrar e começo, começo a pós-graduação em Setembro, ainda a trabalhar na loja do meu pai, não é, tudo tudo normal.

A loja do meu pai também era basicamente como ser arqueólogo que eu trabalhava 5 horas por dia, 5 dias por semana, dava-me imenso tempo para ir surfar, podia andar de calções na loja e descalço, não havia nenhum problema, ou seja, era um estilo de vida que eu gostava também, não era um estilo de vida que eu gostasse em termos económicos, porque não me permitia sonhar, obviamente.

A, E então, eu estou na pós graduação e uma das primeiras aulas que eu tenho, com a pessoa que eu mais, se calhar, com uma das pessoas com quem trabalhei, que eu mais admiro, que é o que é o LR, que era administrador na empresa S e que foi meu professor, e eu como não sou uma pessoa, eu.... Eu acabo por ser um engraçadinho, mas sou retraído. Estava cá atrás na última fila. E ele entrou na sala e disse logo : isto pessoal, que senta aqui na última fila tem a mania que são os engraçadinhos, gostam de mandar aqui umas bocas aqui de fundos, escondem-se aqui atrás, são sempre assim, uns diferentes.

E eu disse: a, quando lhe disser em que eu sou licenciado, vai ver como é que eu sou, como eu sou diferente. E ele disse assim: quando souberes em que é que eu sou licenciado, tu vais ver que eu também sou.

Porquê? Eu sou arqueólogo, ele é médico. Licenciado em medicina e era administrador na Empresa S. Portanto, um pelouro que não tinha nada a ver com isso.

A, Eu faço as aulas dele normais, sou mesmo um engraçadinho, mando umas bocas etc. E há uma, e pronto e gostei dele e gostei do à vontade dele. Fez-me ler muitos livros, ou seja, as aulas dele eram muito cativantes.

A, E um dia qualquer estávamos ali no bar e eu digo: Ó Professor, precisava da sua ajuda, porque eu não sei o que é que hei de fazer à minha vida. Estou ali na loja do meu pai, mas eu não sei se a seguir eu não devia parar o MBA, não sei quê

E ele: oh pá, tens que ir lá falar comigo à Empresa S. Olha, está aqui o número da minha Secretária, da T, liga para ela, vamos marcar, vamos falar e tal para ver o que é que tu podes fazer e tal.

Pronto eu marquei, a T marcou a reunião, eu fui falar com o L, e nesse dia ele deu-me emprego. E é assim que a minha vida muda de arqueólogo para a empresa S.

O meu pai estava em Marrocos na altura. Eu esperei um bocado a ver se ele voltava, nunca mais voltava. Eu tive que dizer: olha eu no dia 1 de Novembro, 2 de Novembro, acho que foi esse dia, começo a trabalhar na Empresa S. Preciso que , preciso que tu voltes porque eu não vou estar aqui na loja.

Portanto, nesse mesmo dia, quando saí da empresa S, liguei à minha mãe a contar e ela só dizia: Ai meu Deus, Ai meu Deus, Ai meu Deus.

É, pois é, os chulos não é. Ao menos olha, Já me vão pagar o curso.

A, pronto e vou para a empresa S, e vou para a empresa S, para uma função, de de gestão de projeto Júnior, ou seja, no fundo, o Luís tinha muitas áreas em que ele tinha que supervisionar e ele não podia estar em todo o lado ao mesmo tempo, e eu era como se fosse um emissário, ia lá, ele sempre me pôs à vontade, 100% de confiança, se precisares de mim, isto e aquilo e não sei quê.

Pronto, fui logo viajar pela empresa S para Frankfurt. Uma coisa tipo comprar um fato, não tinha nenhum fato, tenha que ir de camisa para o trabalho, barba feita.

O lado mau, o lado mau para um jovem arqueólogo é que não dá para engatar ninguém, porque nós andamos de manga cabeada que é para não ficar com a marca à trolha, mas cheios de pó,

todos cagados, porque a nossa vida é no meio de um buraco, é terra. Portanto, eu para tentar ter alguma graça, tinha que tomar um banho pelo menos. Portanto, isto demorava sempre, demorava sempre um bocado de tempo entre ver a pessoa, ir a casa, tomar banho, portanto, já não dava. Portanto, essa parte também não era uma parte muito sexy da coisa.

E um dia estou sentado na empresa S, logo nas primeiras semanas, eu onde eu trabalhava passava, Ou seja, eu trabalhava com o PA, com engenheiro B, eu só trabalhava com o topo do topo da empresa S, não conhecia as as o Middle Management.

Tive de comprar calças chinos que eu não tinha e pronto e de sapatilhas, mas pá, calça de ganga só a sexta-feira. Sempre usei camisa, continua a usar, isso passou a ser uma, um traço meu, aliás, aqui na empresa F ninguém usa camisa, só eu uso camisa.

A, Pá e um dia, estou sentado ao computador... está assim, um bocado, silêncio, e eu penso: que eu estou aqui a fazer, meu? Não sei que estou aqui a fazer tipo, um computador. Eu estou habituado a estar lá fora ao ar livre, isto, não sei se isto é para mim.

O que é certo é que eu sou, eu gosto de trabalhar. Não sou muito, portanto, a primeira vez que eu estive numa reunião, e dizem que temos de ver o que é o PNL , eu escrever, eu escrevi PIENEL. Eu não sabia que PNL era um P e um & comercial e um L.

Portanto, toda essa aprendizagem foi feita por mim, não é. E eu gosto de trabalhar e gostava das coisas que ia fazendo. Tive a sorte de estar, de estar mesmo flexível em relação a qualquer coisa que fosse uma ideia nova, uma opinião diferente, etc. Eles eram muito abertos a isso. Portanto, tive essa sorte nunca foi: Oh pá, quem é agora este miúdo que vem para aqui? Este arqueólogo, burro, que vem para aqui mandar aqui umas postas.

E, portanto, a partir daí eu continuei a minha formação. A minha formação acabou em Junho do ano seguinte, não é , e eu gostei da formação. Faria novamente. Quando alguém me pergunta o que é que achas do Faculdade P? Digo sempre, aliás, a Faculdade P, na altura, o lema da Faculdade P era changing Lives. Acho eu que era esse lema e eu dizia sempre, eu sou o retrato exato de como é que pode ser tão drasticamente mudada a vida de uma pessoa. Eu digo sempre, eu venho do passado e trabalho para o futuro neste momento, portanto, penso nas coisas que vão acontecer e no e-commerce essas coisas todas.

E pronto, e depois faço o meu desenvolvimento de carreira dentro da empresa S, onde estou 5 anos e faço 30 por uma linha. Depois acabei por ir para a empresa SZ, para o Negócio. Começo toda a parte do digital e do e-commerce é com a empresa SZ. Depois saio da empresa S vou para a empresa C também para o e-commerce e depois venho para empresa F onde continuo no e-commerce. Faço gestão de projetos, tudo e mais alguma coisa, mas sempre relacionada com a área de e-commerce. Porquê? Porque gosto de fazer tudo porque gosto de aprender e sinto que

estou sempre a aprender alguma Coisa. Gosto de trabalhar. E gosto desta área gosto desta área, porque esta área envolve pensamento consumidor. Se fosse vender baba de Caracol, eu também gostava desde que isso envolvesse o pensamento do consumidor. E como é que nós podemos fazer isto da melhor maneira. Não é por ser artigos de luxo ou sabonetes ou sapatilhas, como era na empresa SZ, embora eu gosto muito de desporto. Se calhar talvez tenha sido a área onde eu trabalhei, onde eu tinha mais afinidade com o produto, mas para mim era um bocadinho, era um bocadinho indiferente.

Portanto, resumidamente ou não, esta é assim um bocadinho a história da vida e do que é que me levou para ali. Acho que é uma sequência de acasos onde eu me predispos a estar aberto a esses acasos, ou seja, a, o meu avô dizia: a tu, porque tu fizeste sempre pela vida. Pá, também tive sorte, não é? Estava ali, mandei as bocas certas, a pessoa certa e a pessoa certa por acaso precisava de uma pessoa e a coisa aconteceu.

E ele disse: Sim, mas também foste tu que quiseste ir para lá e foste tu que quiseste fazer isso e, portanto, predisposeste a estar ali naquele momento, não é. Apesar de eles serem mais soltos, como a minha mãe dizia.

A, e pronto, e eu também tenho que considerar que sim, efetivamente eu tomei essa decisão e pagueia, e quis fazer isso e o facto de estar aberto ao conhecimento acho que acho que é uma coisa que acaba por ajudar estas estas mudanças, não ser demasiado quadrado.

Ultimamente e recentemente, quando a empresa F passou aqui um momento mais grave e houve muitos despedimentos e muita gente a ir embora e um dia estava a sair do ginásio e ali em frente ao ginásio... pronto... eu agora tenho uma vida completamente diferente, não é , compramos casa, essas coisas todas e e em frente ao ginásio, está haver uma obra qualquer e eu no meio do meu pensamento eu pensei: Oh, pá, e eu conheço aqui pessoas que são tão técnicas, que querem só fazer aquilo , que querem ser programador, só trabalhar naquela área, pá, se não tiver mais nada eu bato aqui à porta e digo: olhe, é para carregar uns baldes de cimento é que eu já trabalhei nas obras, porque, no fundo, ser arqueólogo é trabalhar nas obras.

Portanto, siga! Ou seja, eu não sou uma pessoa, eu dificilmente terei problemas em ter um trabalho. Não quer dizer que seja muito feliz, mas eu dificilmente terei esse problema porque eu estou disposto a fazer o que for preciso entre aspas para ter uma vida que eu considero minimamente aceitável .

E, portanto, nessa altura, também a minha mente aquietau-se um bocadinho, porque foi: OK, eu tenho aqui mais coisas para fazer. Não, isto não é o fim do mundo, isto é só um emprego. Embora eu goste muito deste emprego e tenha feito por por ficar cá, porque ainda acredito neste

projeto. E porque nunca estive desempregado. Também não queria estar a passar por essa nova situação neste momento.

A, não vou acabar aqui quase de certeza, nem vou acabar de fazer só isto quase de certeza. Aquilo que eu gosto, aquilo que eu gostava de fazer futuramente e tem a ver com hotelaria uma coisa assim mais no campo, poder ter ali uns quartos alugar e poder andar de calções e havaianas o dia todo e ter uma piscina para dar uns mergulhos e uma horta para trazer uns miúdos para eles verem como é que os tomates crescem. A, acho que isso será talvez uma das últimas coisas que eu faça, sendo que mesmo isso também vai estar ligado a esta parte do e-commerce, porque depois o objetivo é que tudo o que existe nesse alojamento esteja à venda. Ou seja, se um cliente: Ai, gostei tanto daquele tapete ou daquilo, pode comprar, está online, existe uma loja online e nós enviamos para todo o mundo etc.

Portanto vai sempre haver aqui uma vertente de negócio. Mas é uma coisa que eu quero que seja muito boa, porque também nunca trabalho para ser mais ou menos, mas que seja, mas que me permita estar num ambiente em que eu possa ser eu, como eu quiser, seja andar de calções, seja andar de camisa, mas que não haja uma obrigação que não haja um horário tão rígido que não haja essas coisas.

Embora, mais uma vez eu tenha toda a flexibilidade. Eu sei que tenho uma profissão, sou um sortudo, se eu trabalhasse num shopping ou numa loja ou num continente, teria muito, muito piores condições, portanto não me queixo, mas acho que não é esta a última coisa que eu vou fazer na vida.

#### **Investigadora:**

Apenas queria fazer-te uma pergunta. Quanto tempo tiveste ligado á arqueologia e quanto tempo tiveste ligado ao e-commerce?

#### **Participante 7**

Eu trabalhei 5 anos, 5 anos em arqueologia, portanto eu acabo curso e depois trabalho cerca de 5 anos em arqueologia com alguns iates no meio por causa da instabilidade profissional, mas quando vim para o Algarve foram 3 anos e meio seguidos. Mas resumidamente, são 5 anos em arqueologia, portanto eu, eu acabo o curso com 22 e trabalho até aos 27 nesta área, E a partir dos 27 trabalho no mundo empresarial, nem sempre em e-commerce, portanto, a partir dos 28, talvez em e-commerce.

Podemos dizer que estou há 12 anos a trabalhar, 12 anos a trabalhar em e-commerce, e 5 anos que trabalhei em arqueologia.

#### **Investigadora**

E aqui aquele tempo, e aquele tempo que tiveste com com o teu pai quanto tempo foi?

**Participante 7**

A, foi foi um ano, não chegou bem a um ano, foi, foram 7, 8 meses, 8 meses ainda. Mas há realmente há ali uma fase no meio em que eu estou ali com o meu pai, sim, é capaz de 7, 8 meses.

**Investigadora:**

Obrigada P7

**Participante 7**

Pronto, Carla olha espero que, espero que sirva para alguma coisa, e houver alguma dúvida, alguma coisa, também tens meu número é só, é só dizer. Está bem?

**Investigadora**

Obrigada.

**Participante 7**

Bom trabalho. Obrigado até logo.

## Apêndice IV – Enredo das narrativas por participante

Participante	Enredo
P1	Licenciada em Ciências da Nutrição, a P1 trabalhava em nutrição, e estava numa altura de grande insatisfação pois não se sentia realizada profissionalmente. Decidiu, então, procurar outras áreas que pudessem trazer-lhe maior satisfação profissional e maior retorno financeiro. Como gosta de desafios, decidiu optar por uma área completamente diferente do que estava familiarizada e inscreveu-se numa pós-graduação em Programação <i>Python</i> . O que a P1 não estava a contar era com a dificuldade que este curso lhe deu em termos de estudo, acrescentando o facto de ter de continuar a trabalhar e da dificuldade em ter de conciliar o trabalho com a faculdade. Apesar das dificuldades em estudar para o exame final, e de quase ter desistido da pós-graduação, a P1 concluiu com sucesso o seu curso e em menos de um mês após a obtenção do diploma, começou a trabalhar numa <i>startup</i> como <i>Product Manager</i> .
P2	A P2 escolheu a área de Enfermagem sem saber muito bem o quê que era, e logo no 1ºano da sua licenciatura pensou em desistir. Mas como o curso até estava a correr bem e a P2 tirava boas notas, resolveu ficar e após o 1ºano do curso essa ideia desvaneceu-se. O seu objetivo profissional sempre foi trabalhar num hospital grande, mas depois de o conseguir não se sentia completamente realizada como estava à espera que acontecesse. Foi então fazer uma especialização em reabilitação pois pensou que se sentiria mais realizada se fizesse algo mais especializado, agregando o facto de que com a especialização conseguir melhores horários de trabalho. Concluída a especialização, nunca teve a oportunidade de a exercer. Posto isto, a P2 queria constituir família e os horários que tinha no hospital tornavam o desejo de ser mãe difícil de atingir. A P2 resolveu voltar à faculdade para estudar Recursos Humanos. Hoje a P2 é <i>Recruiter</i> mas esteve quase para recusar esta oferta, até que percebeu que dentro daquele grande hospital já não havia nada para ela.
P3	Num país onde a investigação científica é um campo de incertezas e bolsas precárias, o P3, recém-formado em Biologia e com um mestrado em Oncologia, percebe que a investigação não oferece a estabilidade desejada. Os contratos temporários e a dependência de júris de seleção tornam o futuro incerto. Após tentativas frustradas em trabalhar em empresas da área, a pandemia fecha ainda mais portas. Assim, o P3

	<p>encontra trabalho numa área diferente, mais relacionada com a educação, mas a falta de estabilidade persiste. Após três anos nesse limbo o P3 pondera: dois anos de mestrado em Ensino ou uma pós-graduação em Informática com acesso direto ao mercado de trabalho. A procura por programadores é alta, e a escolha torna-se clara. O P3 percorre um novo caminho como <i>Software Developer</i> abraçando a promessa de um futuro mais seguro.</p>
P4	<p>A P4 trabalhava em análises clínicas, gostava da área, mas sentia-se presa a uma rotina monótona. Para além disso, os baixos salários e a falta de perspectivas de crescimento deixavam-na desmotivada. Mas era o ambiente tóxico que tinha no seu trabalho que a ia consumindo pouco a pouco. Até que um dia, a P4 deixou o emprego sem plano definido pois só queria sair daquele sítio. Entretanto, encontrou um laboratório mais próximo de casa e acabou por ir trabalhar para lá. O seu marido, um profissional de informática, sugeriu um curso de requalificação de carreira. A P4 hesitou, mas acabou por concorrer e conseguiu entrar na Pós-graduação em informática. Os meses do curso foram intensos e a P4 enfrentou alguns momentos de frustração, mas nunca quis desistir pois sabia que no final todo o esforço iria ser recompensado. Quando a P4 acabou o seu curso foi trabalhar para a empresa que escolheu, e não havia mais monotonia, nem falta de perspectivas de progressão, estando feliz na sua nova área. Mais recentemente, a P4 foi afetada pelo <i>lay off</i> dessa empresa. Agora, diante das incertezas, ela mantém-se resiliente, pronta para enfrentar o próximo capítulo com coragem e determinação.</p>
P5	<p>A P5, após completar os seus estágios académicos e profissionais, vê-se diante de um cenário de trabalho desafiador. Inicialmente focada na nutrição clínica, ela candidata-se a diversas vagas na área, mas depara-se com condições de trabalho desfavoráveis. Uma oportunidade inesperada surge na Empresa A como <i>Retail Manager Trainee</i>, e ela pode candidatar-se uma vez que da função faria parte um programa de nutrição comunitária e para o qual era necessária licenciatura na área da nutrição. A experiência no retalho desperta um novo interesse pela gestão de pessoas e comercial, levando-a a afastar-se da nutrição e a procurar desenvolver outras competências através de um Mestrado de Gestão Comercial. A P5 entra no mestrado de forma a poder progredir na carreira e faz o seu desenvolvimento profissional dentro da empresa</p>

	assumindo funções como <i>Retail Manager</i> .
P6	<p>A P6 sempre foi uma boa aluna e entrou na faculdade que queria, na sua primeira opção. Mudou-se de Guimarães para o Porto para estudar Engenharia Química. Após concluir o seu curso, começou a trabalhar na indústria metalúrgica, tendo mudado de emprego algumas vezes, sempre ligada à sua área de formação. Mas a P6 era muito nervosa e ansiosa e, após algumas consultas no médico de família, resolve procurar a ajuda de um especialista. Foi aí que teve contacto com a psicoterapia e foi aí que descobriu o impacto que a psicoterapia tem na vida das pessoas. Apesar de gostar de ser engenheira, a P6 decide voltar à faculdade e tirar uma licenciatura em psicologia porque, depois da experiência que teve com a psicoterapia e o impacto que esta teve na sua vida, a que P6 deseja usar esse conhecimento para ajudar os outros. Terminado o seu curso, a P6 trabalhou como psicóloga e como estava a ser bem-sucedida resolve abrir o seu próprio espaço, procurando um propósito maior e a autorrealização, ajudando outras pessoas.</p>
P7	<p>O P7 licenciou-se em Arqueologia porque não conseguiu entrar em comunicação e como gostava de história foi para arqueologia por ser uma vertente mais prática e sempre com a intenção de mudar de curso no ano seguinte. Durante o 1º ano da licenciatura teve um professor que o levou a escavar um Mosteiro, portanto Cenário Medieval. Adorou a sensação de estar a mexer com a História e decidiu acabar o curso. Quando acabou o curso não conseguiu logo trabalho na área, mas, entretanto, quando teve a sua primeira experiência profissional na área foi quando teve o primeiro choque em termos da realidade arqueológica. Eram muitas pessoas numa casa sem condições e aí sentiu que se calhar não era a vida que queria. Mais tarde, no Algarve, apesar de ter uma vida boa e estar perto da praia, era instável, o trabalho era todo a recibos verdes e estava numa casa que não era a sua. Decidiu então voltar ao Porto, ir trabalhar na loja do pai, e voltar a estudar. Decidiu-se por Marketing Management e, numa das primeiras aulas da pós-graduação, conheceu um professor que lhe mudou a vida. O P7 é agora Head of E-commerce e já tem novos planos para o seu futuro.</p>

## Apêndice X – Personagens das Narrativas por Participante

Participante	Personagens		
	Heróis	Vilões	Personagens Secundárias
P1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A Nova chefia: Responsável da Start-up</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A antiga empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As pessoas/clientes que não atingiam os objetivos projetados</li> </ul>
P2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O marido e a irmã</li> <li>• A amiga</li> <li>• A professora D</li> <li>• A nova chefia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A antiga chefia</li> <li>• A antiga empresa</li> <li>• O sector Público</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os pais</li> <li>• As colegas da Licenciatura</li> <li>• A sociedade</li> </ul>
P3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A namorada do amigo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O Estado Português</li> <li>• O júri de campanhas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Família</li> <li>• Amigos</li> </ul>
P4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O marido</li> <li>• A nova empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antigas chefias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outra empresa que trabalhou</li> </ul>
P5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A diretora</li> <li>• A gestora de RH</li> <li>• A empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As marcas</li> <li>• O estigma social</li> </ul>	-
P6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A Doutora A</li> <li>• A professora de clínicas pedagógicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A indústria metalúrgica</li> <li>• Alguns professores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O delegado de informação médica</li> <li>• Participantes de palestras</li> <li>• Outras pessoas</li> <li>• Professores</li> <li>• Diretora do curso e direção da faculdade</li> <li>• Os formadores da pós-graduação</li> <li>• O professor T</li> </ul>
P7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O professor F</li> <li>• O LR professor na nova faculdade e administrador da empresa S</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realidade arqueológica Portuguesa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O Pai</li> <li>• A Mãe</li> <li>• A avó</li> <li>• A secretária</li> </ul>

## Apêndice XI – Configurações das Narrativas na Pré-Transição por Participante

<b>Configurações: Pré-Transição</b>
<b>Participante 1:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Enquanto nutricionista sentia-se cansada, frustrada e não se sentia realizada do ponto de vista da função e da remuneração.</li><li>• Tinha muito volume de trabalho e trabalhava por turnos impactando no equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional</li></ul>
<b>Participante 2:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Acabou o curso em 2014 e na altura havia muita emigração, mas apenas demorou 3 meses até arranjar trabalho.</li><li>• Trabalhava no Hospital São João</li></ul>
<b>Participante 3:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Esteve menos de 1 ano a trabalhar em investigação, e após essa experiência profissional o cenário pós pandémico dificultou o acesso ao emprego na sua área de intervenção</li></ul>
<b>Participante 4:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Trabalhou 3 anos em análises clínicas, num ambiente monótono e tóxico, onde não era valorizada, não havia progressão na carreira, era mal remunerada e maltratada</li></ul>
<b>Participante 5:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Terminou a licenciatura em 2017 e depois fez o estágio de acesso à ordem (9 meses) em nutrição clínica que era onde pretendia trabalhar.</li><li>• Enquanto procurava trabalho na área da nutrição percebeu a precariedade da profissão e a falta de rigor científico que existia na área</li></ul>
<b>Participante 6:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mudou-se de Guimarães para o Porto para estudar engenharia química</li><li>• O Primeiro emprego foi na indústria metalúrgica</li><li>• Depois trabalhou como técnica comercial na indústria Química</li><li>• Recebeu outra proposta de emprego e mudou-se para a Maia</li><li>• Fez um MBA em Sociologia das Organizações e Liderança</li></ul>
<b>Participante 7:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Entrou em Arqueologia em Braga a pensar que ia mudar de curso</li><li>• Percebeu que gostava da área quando foi fazer uma escavação num Mosteiro num cenário medieval</li><li>• Fez estágios em Espanha</li><li>• Não conseguiu logo trabalho na área e por isso trabalhou noutras áreas</li><li>• Começou a trabalhar na área em Vila Velha de Rodão</li><li>• Trabalhou em Arqueologia no Algarve durante mais de 3 anos</li></ul>

## Apêndice XII – Configurações das Narrativas no Processo de Transição por Participante

<b>Configurações: Processo de Transição</b>
<b>Participante 1:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Um novo ano iniciou e a P1 pensava muito em mudar, mas nada fazia para isso acontecer. Nos últimos 3 meses desse ano tomou a decisão de mudar e escolheu a nova área de interesse (tomada de decisão com duração de 1 ano).</li><li>• Soube que foi aceite passados 2 meses e em março iniciou a pós-graduação.</li><li>• Escolheu esta área pela melhor remuneração que conseguiria e por melhores condições de trabalho como o trabalho remoto.</li><li>• O curso revelou-se muito difícil e surgem sentimentos de frustração, falta de confiança</li></ul>
<b>Participante 2:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Em 2018 decidiu ir fazer a especialização em reabilitação (4 anos após ter acabado o curso e ter ingressado no mercado de trabalho)</li><li>• Em 2021 (3 anos depois) iniciou a sua Licenciatura em Recursos Humanos</li><li>• Durante a transição estava a fazer tratamentos para conseguir ser mãe</li></ul>
<b>Participante 3:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ao fim de 3 anos a trabalhar em outras áreas e em situações precárias, tomou a decisão de voltar a estudar e tirar uma pós-graduação em Programação.</li><li>• Para ir tirar a pós-graduação teve de deixar de trabalhar</li></ul>
<b>Participante 4:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Trabalhou 3 meses noutra laboratório, deixou de trabalhar, e iniciou a pós-graduação que durou 9 meses</li><li>• Vivia em casa dos pais e teve de deixar de trabalhar</li><li>• O curso foi difícil e para o concluir com sucesso teve de contar com a ajuda do marido que era da área</li><li>• Ia casar, estávamos em pandemia e fez o curso</li></ul>
<b>Participante 5:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Decidiu começar a candidatar-se a outro tipo de oportunidades que não incluíssem apenas a nutrição e encontrou uma vaga como <i>Retail Manager Trainee</i>.</li><li>• Em outubro de 2018 foi selecionada para esta vaga</li></ul>
<b>Participante 6:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fez psicoterapia de forma a tratar o seu nervosismo e ansiedade</li><li>• Começou a organizar palestras com a Doutora A</li><li>• Foi fazer uma licenciatura em psicologia</li><li>• Participou como organizadora e aluna da Pós-graduação em Estados Modificados de Consciência na Clínica</li></ul>
<b>Participante 7:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Voltou ao Porto para trabalhar no negócio do pai</li><li>• Inscreveu-se na Pós-graduação de Marketing Management</li></ul>

## Apêndice XIII – Configurações das Narrativas na Mudança Efetiva por Participante

<b>Configurações: Mudança Efetiva</b>
<b>Participante 1:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Rápida e fácil de conseguir</li></ul>
<b>Participante 2:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Trabalhou 6 anos e 6 meses no Hospital São João</li><li>• Em abril de 2023 iniciou como <i>Recruiter</i> e 1 ano depois renova contrato</li><li>• Mudança fácil e boa adaptação</li></ul>
<b>Participante 3:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Como a pós-graduação dava acesso direto ao mercado de trabalho, a mudança foi rápida.</li><li>• Terminada a pós-graduação com aproveitamento ingressou de imediato no mercado de trabalho</li></ul>
<b>Participante 4:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Optou por não fazer o estágio nas empresas que tinha à sua disposição e procurou um estágio na empresa que queria, a empresa F e conseguiu.</li><li>• Foi evoluindo profissionalmente na empresa durante 3 anos e meio.</li><li>• A empresa encontra-se em lay off e teve de despedir 2000 trabalhadores sendo a P4 uma dessas pessoas, estando agora a analisar propostas de emprego.</li></ul>
<b>Participante 5:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Quando começou a trabalhar nesta empresa e contactou com a área do retalho percebeu que não queria continuar mais na área da nutrição</li><li>• Começou a trabalhar cada vez menos ligada à área da nutrição comunitária até que em 2021 sentiu necessidade de tirar um mestrado em Gestão Comercial para conseguir progredir na carreira</li><li>• O curso permitiu-lhe ter mais conhecimentos sobre gestão e forneceu suporte à tomada de decisões permitindo que progredisse na carreira sendo agora <i>Retail Manager</i></li></ul>
<b>Participante 6:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Trabalhou na clínica de uma colega, no Porto à beira da Trindade</li><li>• Abriu o seu próprio espaço</li></ul>
<b>Participante 7:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Aconselhou-se com um professor dizendo que se sentia perdido e não sabia o que fazer da carreira</li><li>• Foi a uma reunião na empresa do professor que nesse momento deu trabalho como Project Manager Junior sendo que depois evoluiu para a área do E-commerce e esteve nessa empresa por 5 anos</li><li>• Mudou para a empresa C continuando no E-Commerce</li><li>• Depois foi para a empresa F onde está agora continuando no E-commerce;</li></ul>

## Apêndice XIV – Conflitos das Narrativas por Participante

Participantes	Conflito		
	Externo	Interno	Tipo
P1	✓		Participante vs Sociedade: entre a P1 e os seus clientes
		✓	O participante estava numa altura de grande insatisfação que levou ao momento de inscrição na pós-graduação
		✓	Desafio de estudar para o exame final
P2		✓	no 1ºano da licenciatura em enfermagem pensou em desistir do curso
		✓	ao ter atingido o seu objetivo profissional não se sentia completamente realizada
	✓		Participante vs Entidade Empregadora: entre a P2 e o Hospital por nunca lhe ter sido dada a oportunidade de exercer a sua especialização
	✓		Participante vs Profissão
	✓		Participante vs Setor Público
	✓		Participante vs Sociedade
		✓	quando surgiu a oportunidade profissional para mudar de carreira
P3	✓		Participante vs Sociedade: entre o P3, o País e a comunidade científica
		✓	por ter de deixar de trabalhar para poder ir tirar a pós-graduação
		✓	tinha dúvidas na próxima área que deveria apostar, se tirava mestrado em ensino ou a pós-graduação em informática
P4		✓	fazer o curso foi muito difícil e surgiram muitas dúvidas se estava a fazer a coisa certa e se era capaz de concluir o curso e fazer a mudança
		✓	frequentemente sente que não está ao mesmo nível que os outros
	✓		Participante vs Entidade Empregadora
P5		✓	ao ter percebido que iria ser muito difícil trabalhar na área de nutrição clínica de internamento como era a sua vontade
	✓		Participante vs Sociedade: devido ao estigma que existe em relação à profissão de nutricionista
P6		✓	mudança de Guimarães para o Porto com algumas dúvidas durante o curso
	✓		Participante Vs Género: ambiente masculino da indústria metalúrgica
		✓	quando começou a organizar as palestras com a Dra A e lhe perguntavam se também era psicóloga
	✓		Participante vs Professores
	✓		Participante vs Direção da Faculdade

<b>P7</b>		✓	quando não tem nota suficiente para entrar no curso que queria
	✓	✓	Participante vs Realidade Profissional: quando tem o primeiro contacto profissional com a realidade arqueológica em Portugal
	✓		Participante vs Entidade Empregadora
		✓	quando está na dúvida se volta ao Porto para trabalhar na loja do pai ou continua no projeto de arqueologia no Algarve
		✓	por não saber o que fazer da sua vida profissional
		✓	por não saber se estava a tomar a decisão certa
		✓	quando mais recentemente a empresa onde trabalha teve de despedir muitas pessoas

## Apêndice XV – Temas das Narrativas por Participante

<b>Participante</b>	<b>Tema</b>
<b>P1</b>	Apesar das adversidades, não desistir. Ser resiliente, enfrentar os desafios e seguir em frente.
<b>P2</b>	A dificuldade na conciliação Trabalho- Família, a insensibilidade das chefias em relação a esse tema e a falta de oportunidades e de progressão na carreira levam muitos enfermeiros portugueses a emigrarem à procura de melhores condições. O setor público em Portugal valoriza pouco os seus colaboradores, mas muitas vezes as pessoas acomodam-se e têm medo de mudar e as condições financeiras tornam difícil trocar um emprego efetivo por outro com contrato a termo. A mensagem desta narrativa mostra a importância da coragem para mudar, a busca por um ambiente que valorize a pessoa e a sensação de ser ouvida e respeitada.
<b>P3</b>	A mensagem subjacente é sobre adaptação, resiliência e a procura por um futuro mais seguro, mesmo que isso signifique mudar de área e enfrentar novos desafios
<b>P4</b>	A narrativa destaca a coragem para mudar, a superação de obstáculos e a capacidade de reinventar-se e encontrar um ambiente que nos valorize, inspirando a procura por novos percursos profissionais.
<b>P5</b>	A narrativa mostra que devemos ter flexibilidade e adaptabilidade para explorar diferentes caminhos no mundo do trabalho. Muitas vezes ao enfrentarmos o desconhecido encontramos áreas verdadeiramente cativantes e de que gostamos.
<b>P6</b>	A narrativa da P6 aborda a importância da autodescoberta e da busca por um propósito maior. Ao longo do seu percurso profissional a P6 passa por diferentes empresas e por várias experiências pessoais. Ela gosta de ser engenheira, mas percebe que o conhecimento técnico não é suficiente para a realização plena. A psicoterapia ajudou-a no entendimento de si mesma e também a encontrar um propósito maior em ajudar os outros. Esta narrativa passa a mensagem de que, muitas vezes, as nossas escolhas e os desafios que vamos encontrando podem levar-nos por caminhos inesperados, e é nesses momentos que podemos descobrir quem realmente somos e o que queremos alcançar.
<b>P7</b>	As escolhas que fazemos, os desafios que enfrentamos e as oportunidades que surgem moldam a nossa trajetória de maneira imprevisível. Muitas vezes, é nos momentos inesperados que encontramos o nosso verdadeiro caminho. A narrativa mostra que se tivermos disposição para estar aberto a esses momentos inesperados e tivermos um pouco de sorte, pode levar a oportunidades e descobertas significativas

## Apêndice XVI – Tom e Estilo das Narrativas por Participante

Participantes	Tom e Estilo		Unidades de registo
P1	Tom	Cômico	"chegava a casa de trabalhar, estudava e daí ter pensado, meu Deus, Meu Deus, o que eu estou a fazer à minha vida?"; "acabava por gerar também em mim alguma frustração por as pessoas não atingirem os resultados que eu tinha projetado para elas (risos)"
	Estilo	Introspetivo	"Será que me devia ter metido nisto?"; "Não, não, não teve nada a ver. Aliás, acho que...acho que não de todo, estava aqui a tentar encontrar algum ponto que pudesse ter me ajudado, mas de facto não, não, não(...)" ;"(...) Eu pensava assim (...)"
P2	Tom	crítico e melancólico	"Mas pronto na enfermagem estudar não adianta de nada, basicamente. É muito difícil no setor Público conseguires evoluir na carreira."
	Estilo	Reflexivo	"Houve uma altura da minha vida em que eu parei e pensei assim: Será que eu daqui a 20,30 anos quero continuar a fazer isto? É aqui que eu me vou sentir realizada?"; "Porque se...se as condições de trabalho, se as chefias, se as coisas fossem diferentes aqui na enfermagem de Portugal... e eu se calhar arrependo-me não ter emigrado na altura..."
P3	Tom	reflexivo	"Se calhar se não, se não tivesse acesso ao mercado de trabalho diretamente, tinha, tinha ido para a área da educação, que era uma área que eu já conhecia já era, era uma jogada segura" "(...), mas lá está o peso de estar a entrar diretamente no mercado de trabalho pesou, pesou muito." "lá está", "não era fazível", "pesa logo o facto de não haver contratos de trabalho"
	Estilo	Direto e coloquial	"Pronto ó, ó pá, a minha licenciatura é biologia (...);" "Oh pá, sem sem dúvida (...);" "Foi muito ao calhas (...)"
P4	Tom	Otimista	"E por acaso tive a sorte de encontrar outro, outro laboratório até mais perto de casa e pronto e consegui, e consegui para lá. "; "E pronto, e eu sabia que iria me dar oportunidades e eu pronto"; "(...)o facto de ter tido essa experiência durante tanto tempo numa empresa considerada boa, noto que que abre muitas portas(...)"
	Estilo	Introspetivo	"E isso acabava por me levar um bocado a uma desmotivação, porque sentia que, apesar de eu gostar daquilo que eu estava a fazer, sentia que todos os dias eram iguais"; "Nesse momento não tinha pensado ainda em mudar de área, gostava da área, ou seja, só queria mesmo sair daquele sítio e ir para outro."; "A... pronto foi muito intensivo, mas acho que, acho não, tenho a certeza, abriu me muitas portas que antes na área onde eu estava isso não, não estava de todo a acontecer. "
P5	Tom	Reflexivo	"Sempre pensei que era essa área em que me via a trabalhar." Percebi que realmente não era na área da nutrição que queria continuar." Percebi que também já estava a chegar ao momento em que a minha formação base não era suficiente."; "Foi por isso que, passados 2 anos, me candidatei ao Mestrado de Gestão Comercial."
	Estilo	Descritivo	"A envolvência do mundo do retalho aliando aquilo que a gestão das pessoas com a gestão comercial, foi aquilo que me despertou mais interesse."; "A parte curricular do

			<i>mestrado enriqueceu muito naquilo que é o meu dia, suporta aquilo que são as minhas decisões.”</i>
<b>P6</b>	<b>Tom</b>	Reflexivo	<i>"Eu era uma pessoa muito ansiosa, nervosa, e então volta e meia ia ao médico de família, e eles passavam aqueles famosos calmantes e antidepressivos. Volta e meia, não é? Cheguei a fazer uma coisita ou outra, de calmantes e antidepressivos. "; "Então começou, e comecei a fazer psicoterapia. E quando comecei a fazer psicoterapia... Tooodo um mundo se abriu. E eu pensei assim, das engenharias: Isto existe? Eu nem sabia que esta porcaria existia. Isto existe? Isto é espetacular! Isto UFFF.... "</i>
	<b>Estilo</b>	Descritivo, irónico, satírico	<i>"Eu escolhi engenharia química na F"; "Fiz, quando entrei para a faculdade, eu entrei com 17 anos porque eu sou de dezembro. "; "Hidrometalurgia e Corrosão, ah... era uma área engraçada, trabalhava na metalúrgica, num ambiente extremamente masculino."; "A minha escolha em termos de especialização da engenharia foi Hidrometalurgia e Corrosão que tem tudo a ver, não é? "; "Mas tu vais tirar outro curso?" se mo derem, eu tiro. "Mas tipo, 5 anos?" é, assim tipo, tipo 5 anos. "Mas tu és doida?" se calhar. "; "Alguns professores achavam um piadão, outros queriam me ver na rua(...);"(...) honestamente, quem vem de engenharia aquilo é dado, é dado, mas pronto, não se pode dizer."; "Teoricamente tinha uma orientadora..., mas era eu que fazia os relatórios para a orientadora submeter à ordem que também é uma coisa muito interessante."</i>
<b>P7</b>	<b>Tom</b>	Aventureiro	<i>"(...) vivi a vida académica totalmente que eu ia mudar de curso e do género queria lá saber de pré-história e de coisas do género que eram as cadeiras que eu estava a deixar para trás. "; "(...) fui escavar um Mosteiro, portanto Cenário Medieval. "; "(...) sentia-me mesmo a mexer com a História."; " (...)fui trabalhar para Espanha fazer um Leonardo da Vinci para Espanha durante durante 5 meses, num num sítio onde eu já tinha estado, em Mérida. No ano anterior tinha estado lá a escavar e em Barcelona, tive sempre várias vários cursos que fui fazendo práticos, ou seja, íamos sempre para vários sítios escavar. "; "E eu, ok! Vamos lá! "; "O meu sonho é se houvesse uma lâmpada de Aladino, era o mundo pára eu leio tudo aquilo que eu quero ler, estudo, tudo aquilo que eu quero estudar (...)"</i>
	<b>Estilo</b>	Descritivo e Reflexivo	<i>"A minha avó obrigava-me a estudar nas férias, quando os meus amigos iam para a praia, tinha que estudar pelo menos 1 hora, então eu tinha todo tipo de truques do género, eu esperava que ela fosse ao quintal e ia lá abaixo adiantava o relógio para não estudar 1 hora. "; " "O meu sonho é (...)" ; "Portanto, toda essa aprendizagem foi feita por mim, não é. E eu gosto de trabalhar e gostava das coisas que ia fazendo. Tive a sorte de estar, de estar mesmo flexível em relação a qualquer coisa que fosse uma ideia nova, uma opinião diferente, etc"; "(...)changing lives, acho eu que era esse lema e eu dizia sempre, eu sou o retrato exato de como é que pode ser tão drasticamente mudada a vida de uma pessoa."; "Acho que é uma sequência de acasos onde eu me predispus a estar aberto a esses acasos(...)"; "A, não vou acabar aqui quase de certeza, nem vou acabar de fazer só isto quase de certeza. "</i>

## Apêndice XVII – Simbolismos e Motivos das Narrativas por Participante

Participante	Simbolismos	Motivos
<b>P1</b>	A Porta A Pilha	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frustração profissional</li> <li>• Falta de realização</li> <li>• Equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal</li> <li>• Importância do <i>background</i> formativo</li> </ul>
<b>P2</b>	A Voz O Pilar A Rede O Barco	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melhores condições de trabalho</li> <li>• Mais tempo para a família</li> <li>• Falta de progressão na carreira</li> <li>• Papel das chefias: a chefia anterior demonstrava falta de empatia e compreensão e a chefia na nova área demonstrava exatamente o oposto</li> </ul>
<b>P3</b>	A Jornada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Precaridade</li> <li>• Sentimento de desilusão com o sistema, onde o financiamento e as oportunidades parecem ser distribuídos de forma desigual</li> <li>• Falta de estabilidade profissional</li> </ul>
<b>P4</b>	A Porta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatisfação profissional</li> <li>• Desmotivação no primeiro emprego;</li> <li>• Mudança e transformação quando decide sair do primeiro emprego sem ter nada em mente e quando decide ir para a pós-graduação em informática sem bases nenhuma na área</li> </ul>
<b>P5</b>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Precaridade</li> <li>• Insatisfação</li> <li>• Procura por realização profissional</li> <li>• Progressão de carreira</li> <li>• Contacto com outra área que a levou a querer mudar</li> </ul>
<b>P6</b>	A Porta O Mentor Os 18 anos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O gosto pelo conhecimento</li> <li>• A vontade pela partilha do saber</li> <li>• Dissabores, trabalhava numa área muito masculina e também porque como estudava muito também questionava tudo</li> </ul>
<b>P7</b>	O Mentor A Morte A Jornada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aproveitar as oportunidades,</li> <li>• Precaridade da arqueologia;</li> <li>• O gosto pelo conhecimento</li> </ul>

## Apêndice XVIII – Desenvolvimento das Narrativas por Participante

Participantes	Desenvolvimento ( <i>Rising Action</i> )
<b>P1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frustração e desilusão com a vida profissional</li> <li>• Dificuldade em conciliar trabalho-faculdade</li> <li>• Insegurança e medo do exame final</li> </ul>
<b>P2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatisfação e falta de realização profissional</li> <li>• Ter tirado uma especialização e nunca ter sido dada a oportunidade de a exercer e progredir na carreira</li> <li>• Deixar o hospital em que estava efetiva para aceitar uma proposta na nova área, mas com contrato de 1 ano</li> </ul>
<b>P3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Precaridade na área de investigação</li> <li>• O cenário de pós pandemia que leva a não conseguir emprego em nenhuma empresa da sua área</li> <li>• Escolher a nova área para reskilling - Ensino ou Informática</li> <li>• Ter de deixar de trabalhar para voltar a estudar</li> </ul>
<b>P4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desmotivação profissional no emprego onde estava</li> <li>• Despediu-se da empresa onde trabalhava sem ter nada planeado</li> <li>• Dificuldade em fazer o curso</li> </ul>
<b>P5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de oportunidades em nutrição clínica</li> <li>• Desilusão pela forma como a sociedade encara a profissão</li> <li>• Candidatou-se a uma vaga de emprego sem saber muito bem ao que ia</li> </ul>
<b>P6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemas com nervosismo e ansiedade que a levaram a procurar a psicoterapia</li> <li>• Organizava e coadjuvava palestras com a Dra A e muitas vezes era questionada se era da área da psicologia</li> <li>• Durante a licenciatura de psicologia entrava em discordância com alguns professores porque muitas vezes questionava a matéria</li> <li>• Sugeriu a elaboração, organizou e participou numa pós-graduação pois considerava que faltavam algumas partes no curso</li> </ul>
<b>P7</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Precaridade da arquitetura devido à instabilidade e à falta de condições</li> <li>• O falecimento súbito do padrasto e o seu regresso ao Porto para trabalhar com o pai, deixando a arqueologia, na condição de voltar a estudar</li> <li>• Perante a dúvida quanto à sua carreira profissional, aconselha-se com um professor que lhe oferece uma oportunidade de topo na sua empresa e muda a sua vida</li> <li>• Perante a hipótese de poder ficar desempregado aquietou-se pois percebe que não tem problemas em fazer outra coisa qualquer</li> </ul>

## Apêndice XIV – Clímax das Narrativas por Participante

<b>Participantes</b>	<b>Clímax</b>
<b>P1</b>	Momento da obtenção do diploma de pós-graduação
<b>P2</b>	Momento em que recebeu uma proposta de trabalho na nova área e em que teve muitas dúvidas se deveria aceitar
<b>P3</b>	Momento em que decidiu investir na área da informática, sem nunca ter tido contacto com a área e ainda ter de deixar de trabalhar para conseguir entrar nessa pós-graduação
<b>P4</b>	Momento em que estava a fazer o curso, com algumas dúvidas sobre estar a tomar a decisão certa, e ao mesmo tempo ia casar e estava em pandemia
<b>P5</b>	Quando descobriu que era no Retalho e na gestão que estava aquilo que realmente queria fazer profissionalmente
<b>P6</b>	Quando descobre o impacto que a psicoterapia teve em si e resolve ir estudar sobre o tema para poder fazer o mesmo pelos outros
<b>P7</b>	Quando consegue o emprego na empresa S e nesse dia a sua vida muda

## Apêndice XX – Desfecho das Narrativas por Participante

Participantes	Desfecho ( <i>Resolution</i> )
<b>P1</b>	A P1 experimenta sensações de concretização pessoal, superação, aumento da autoestima, confiança e bem-estar. Sentimento de vitória. Encontrou o emprego que queria em menos de um mês
<b>P2</b>	A protagonista reconhece que a mudança não é fácil e que requer estabilidade financeira, mas que está prestes a renovar o seu contrato. A P2 encontrou um ambiente em que se sente valorizada e sente que a sua voz é ouvida e respeitada
<b>P3</b>	O P3 escolhe a área da informática, refletindo a necessidade de adaptação e a busca por estabilidade num mercado de trabalho em constante mudança. O P3 encontrou nesta nova área a certeza de ter emprego garantido.
<b>P4</b>	Depois de todos os desafios, a P4 trabalha agora numa área que a desafia e numa empresa que reconhece o seu valor e onde há progressão na carreira. Agora que está novamente à procura de trabalho nota que o facto de trabalhar nesta área e ter trabalhado numa empresa boa, abre portas e permite encontrar novas oportunidades.
<b>P5</b>	A P5 arriscou e concorreu a uma vaga que não tinha muita relação com a sua área. Foi essa oportunidade que lhe permitiu entrar no setor do retalho e perceber que o seu verdadeiro interesse era pela gestão comercial e de pessoas. O seu mestrado em Gestão Comercial enriqueceu o seu currículo e agora, como <i>Retail Manager</i> , está satisfeita e espera continuar a evoluir dentro ou fora da Empresa, ou em outras áreas
<b>P6</b>	A P6 termina os seus estudos na área da psicologia, abre o seu espaço onde concilia a engenharia química com a psicologia, considerando-se uma psicóloga híbrida, e exercendo o seu propósito maior ajudando os outros.
<b>P7</b>	O P7 torna-se em especialista no e-commerce, deixando a profissão de arqueólogo no passado. O P7 já tem novos planos e já imagina como será o seu futuro