


Transição de carreira: um estudo comportamental com jovens adultos da baixada santista (SP)



Career Transition: a behavioral study with young adults from Baixada Santista (SP)

Paula Iañez de Lima Rocha 
Fatec Praia Grande
ianeypaula@gmail.com

Janara de Camargo Matos 
Fatec Praia Grande
janara.matos@fatec.sp.gov.br

Revista Processando o Saber

eISSN 2179-5150 · Vol 18, n. 01, 2026
Multidisciplinar · DOI · Revisão por pares

Faculdade de Tecnologia Praia Grande – FATEC
Períodicidade: Anual
revista@fatecpg.edu.br

Recebido: Jan 2026
Aceito: Mar 2026
Publicado: Jun 2026

URL: <https://www.fatecpg.edu.br/revista/index.php/ps/article/view/424>
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.19932817>



RESUMO

Em um mundo dinâmico e em constante transformação, as carreiras profissionais deixaram de ser lineares, e a transição de carreira passou a ser cada vez mais comum, tornando fundamental o estudo desse fenômeno. Considerou-se, neste artigo, os jovens adultos, grupo mais afetado pelas adversidades do mundo do trabalho e que compõem as gerações Y ou Z, marcadas pela priorização do alinhamento entre vida pessoal e profissional. O objetivo geral deste artigo é analisar os desafios e as perspectivas que os jovens adultos encontram durante a transição de carreira na Baixada Santista (SP). Para tanto, foi realizada pesquisa bibliográfica acompanhada de uma pesquisa quantitativa por meio de um formulário anônimo do Google Forms. A partir dos dados coletados, verificou-se que a transição de carreira é uma realidade entre os jovens adultos da região estudada, principalmente em razão da busca por melhor qualidade de vida. Esses indivíduos apontam, como entrave para a mudança de carreira, as dificuldades inerentes ao mundo do trabalho local e, 47% deles indicam a falta de experiência na nova área como principal desafio enfrentado, apesar de mais de 48,2% demonstrarem otimismo em relação à nova fase profissional. Portanto, é necessária a continuidade dos estudos sobre o tema, aprofundando a análise dos fatores subjetivos que motivam a transição de carreira.

PALAVRAS-CHAVE: Transição de carreira, jovens adultos, Baixada Santista.

ABSTRACT

In a dynamic and constantly changing world, professional careers are no longer linear, and career transitions have become increasingly common, making the study of this phenomenon essential. This article focuses on young adults, the group most affected by the adversities of the labor market and comprising Generations Y and Z, characterized by prioritizing alignment between personal and professional life. The main objective of this article is to analyze the challenges and perspectives that young adults face during career transitions in the Baixada Santista region of São Paulo. To this end, a literature review was conducted alongside a quantitative study using an anonymous Google Forms questionnaire. Based on the data collected, it was found that career transition is a reality among young adults in the studied region, mainly due to the pursuit of a better quality of life. These individuals identify local labor market difficulties as obstacles to changing careers, with 47% indicating lack of experience in the new field as the main challenge faced, despite more than 48.2% expressing optimism about the new professional phase. Therefore, further studies on the subject are necessary, deepening the analysis of the subjective factors that motivate career transitions.

KEY-WORDS: Career transition, young adults, Baixada Santista.

INTRODUÇÃO

Acompanhando a tendência mundial de constante transformação da sociedade, o mundo do trabalho também passa por inúmeras modificações ao longo do tempo. Apesar disso, a visão da economia clássica de Adam Smith, que deu as bases do capitalismo, ainda prevalece, negligenciando os aspectos sociais deste processo (Oliveira; Piccinini, 2011).

Conseqüentemente, o conceito de carreira é influenciado por tal dinamicidade. As definições mais tradicionais sobre carreira a trazem como uma simples relação entre empresa e empregado, enquanto as modernas, conforme mostra Silva *et al.* (2016), abordam a sociologia e os desejos individuais dos trabalhadores.

Apesar deste cenário dinâmico trazer oportunidades, pode se apresentar como um desafio, especialmente para os jovens adultos, já que esse grupo é o mais afetado pelas adversidades do mundo do trabalho (Rocha, 2008). Este público integra a transição entre as gerações Y e Z, caracterizadas por diferenças significativas em relação às anteriores, o que influencia a maneira como enxergam a vida profissional e o trabalho.

A geração Y foi a que passou a analisar questões relacionadas ao mercado de trabalho sob uma nova perspectiva, valorizando a criatividade, a flexibilidade e a capacidade de resolução de problemas. A geração Z vai ao encontro da Y no que diz respeito à preferência por trabalhar em ambientes flexíveis e com maior liberdade pessoal. Além disso, tal geração sofre grande influência da tecnologia, uma vez que nasceu em contato direto com o mundo digital (Furucho *et al.*, 2015).

Tais características influenciam os aspectos comportamentais referentes à carreira, bem como a entrada e a manutenção desses jovens adultos no mundo do trabalho. Isso pode acarretar empecilhos para a progressão profissional e a transição de carreira, especialmente em locais onde as oportunidades de emprego são mais restritas, como ocorre na Baixada Santista, estado de São Paulo (Prando, 2013).

O objetivo geral deste artigo é analisar os desafios e as perspectivas que os jovens adultos encontram durante a transição de carreira na Baixada Santista/SP, contribuindo para um possível desenvolvimento de estratégias de apoio e orientação.

Já os objetivos específicos são: a) avaliar as principais características e aspirações dos jovens adultos da Baixada Santista/SP em relação ao trabalho e à carreira; b) Identificar os empecilhos encontrados por esse público ao mudar de carreira na Baixada Santista/SP; c) Identificar estratégias adotadas por esses indivíduos a fim de adquirir novas habilidades e competências para suas novas carreiras.

A transição de carreira está se tornando cada vez mais comum. Cerca de 60% dos profissionais brasileiros estavam considerando mudar de emprego no momento da pesquisa. Entre os principais motivos apontados para essa mudança, a busca por autossatisfação e bem-estar foi o mais citado (Cerqueira, 2023).

Além disso, a instabilidade do mundo do trabalho e a exigência de adaptação às demandas fazem com que muitas pessoas realizem a transição de carreira por necessidade. O fato se torna ainda mais relevante quando se considera que apenas 1 em cada 10 graduados no ensino superior brasileiro ocupa emprego condizente com sua formação acadêmica. Isso demonstra que o mundo do trabalho não está absorvendo plenamente a mão-de-obra formada (Ramos, 2024).

Uma vez que há uma desconexão entre a escolha inicial de carreira e as oportunidades do mundo do trabalho, ou os anseios pessoais, estudos sobre transição de carreira são fundamentais. Isso é ainda mais relevante considerando os jovens, que é o grupo mais severamente afetado pelas adversidades do mercado de trabalho (Rocha, 2008).

Apesar da relevância do tema, poucos estudos abordam essa questão. Ao realizar uma busca com o termo “transição de carreira” na base de dados *SciELO*, encontram-se 19 artigos publicados nos últimos 5 anos. No entanto, se buscar por “transição de carreira” e “jovens”, não retorna nenhuma publicação. Já quando se realiza a mesma pesquisa na base *Spell*, a busca pelo termo “transição de carreira” retorna cinco resultados datados de 2019 a 2024.

Assim, a compreensão dos aspectos comportamentais que envolvem a transição de carreira se torna relevante, uma vez que carece de mais estudos específicos a fim de apoiar o jovem em sua trajetória de mudança profissional.

1. PROBLEMA DE PESQUISA E HIPÓTESES

A transição de carreira é um processo complexo e multifacetado que está se tornando cada vez mais comum, principalmente entre os jovens. Dessa forma, o problema de pesquisa deste artigo baseia-se no seguinte questionamento: que desafios e perspectivas os jovens adultos encontram durante a transição de carreira na Baixada Santista (SP)?

E as hipóteses consideradas são:

H1: Os jovens adultos encontram como desafio, na transição de carreira na Baixada Santista/SP, o fato de o mundo do trabalho ser restrito a algumas áreas, como o porto;

H2: Os jovens adultos possuem uma perspectiva pessimista em relação à nova carreira;

H3: Os jovens adultos não encontram apoio psicológico e financeiro para sustentar tal mudança.

2. CONCEITOS E EVOLUÇÃO DE CARREIRA

De acordo com Hall (2002), a carreira corresponde a uma sequência de atitudes e comportamentos associados a experiências profissionais, composta por aspectos subjetivos e objetivos. Os subjetivos referem-se aos valores e motivações, que surgem à medida que o indivíduo envelhece e ganha experiência, enquanto os objetivos dizem respeito às escolhas observáveis e às atividades realizadas, como, por exemplo, a aceitação ou a rejeição de uma oferta de emprego.

A definição tradicional de carreira a caracteriza apenas como uma relação entre empresa e empregado. No entanto, essa perspectiva não é suficiente para conceituar sua complexidade atual. Por outro lado, a definição moderna traz à tona a instabilidade e os processos de mudanças sociais vividos pelo mundo (Chanlat, 1995).

Nesse contexto, de acordo com Silva *et al.* (2016), surgiram outras nomenclaturas e formas de se definir o que é uma carreira, como a “carreira proteana”. Essa classificação diz respeito àquela regida pelo indivíduo, que pode ser modificada a qualquer momento, para atender às suas necessidades; assim, a pessoa assume o controle e se torna o centro de sua trajetória profissional (Cândido, 2020).

Há, ainda, a “carreira sem fronteiras”. Ela recebe esse nome por transmitir a ideia da necessidade e da busca constantes por aprendizado dentro e fora das empresas. Também retrata o desejo individual de trabalhar em diversas organizações ao longo da vida (Silva *et al.*, 2016).

Nota-se, então, que houve um declínio da definição puramente organizacional e engessada de carreira. Houve, portanto, o surgimento de outras tipologias, que são orientadas para os processos de mudança da sociedade e para os desejos do indivíduo.

Assim, as carreiras deixaram de ser estáveis e lineares, como aparentavam ser há algumas décadas (Chanlat, 1995). Conforme Veloso e Dutra (2011), no Brasil também ocorreu uma ampliação da compreensão para uma visão mais social de carreira, e até profissões

consideradas seguras, como a de funcionário público, passaram a não ser mais estáveis e inatingíveis.

2.1. A TRANSIÇÃO DE CARREIRA

A transição de carreira é um processo por meio do qual o indivíduo segue uma nova atividade ou profissão, redirecionando seus esforços e aspirações para um novo papel. Ela exige do sujeito capacidade de adaptação e resiliência para que consiga recomeçar e alinhar essas mudanças aos seus valores, interesses pessoais e momento de vida (Anderson; Tonato; Tavares, 2019).

Acredita-se que, ao longo dos próximos anos, a quantidade de pessoas realizando a transição de carreira aumentará. Isso porque o cenário organizacional tende a manter os processos de demissões em massa, chamados “*layoffs*”, e os investimentos congelados em pequenas empresas. Além disso, o *burnout* deve persistir entre os colaboradores, e o maior uso da inteligência artificial poderá acarretar o aumento das demissões (Ibarra; Smith; Courtis, 2023).

De acordo com os estudos de Ibarra, Smith e Courtis (2023), são cinco os fatores que podem servir de barreira para a realização da transição de carreira:

- a dificuldade para determinar o que fará em seguida e qual será o próximo passo;
- as mentalidades limitantes, que tendem a paralisar as pessoas e a diminuir sua autoestima;
- a dificuldade em estabelecer uma rede de contatos adequada, uma vez que, na maior parte dos casos, o indivíduo não sabe o que fará em seguida;
- as restrições financeiras, especialmente para quem sustenta uma família;
- a falta das habilidades que serão requeridas na próxima carreira.

Assim, uma vez que o trabalho se tornou precarizado e de curto prazo, e tanto as promoções quanto as demissões não possuem regras claras, há poucas chances de enraizamento de pessoas, que não se fixam mais em empregos ou em carreiras (Bauman, 2001).

3. PERFIL DO MUNDO DO TRABALHO NA BAIXADA SANTISTA/SP

Desde antes da colonização portuguesa no Brasil, a região da Baixada Santista, em São Paulo, já era considerada importante devido à sua proximidade com o mar e à relevância da navegação na época. A partir da década de 1850, a região ganhou ainda mais importância com as exportações do café, o que também atraiu imigrantes dos diversos países da Europa. Atualmente, a Baixada Santista é significativa nacionalmente por duas razões principais: possui o maior porto marítimo da América Latina e é a principal entrada e saída marítima do estado de São Paulo, que detém a economia mais forte do país (Andrade, 2021).

Entre os anos de 1980 e 1990, foi inaugurada a Via Anchieta junto ao desenvolvimento do Polo de Cubatão, o que atraiu muitos investimentos. Além disso, fortaleceu o comércio e a prestação de serviços em toda a região, uma vez que muitos indivíduos passaram a trabalhar nesses empreendimentos (Prando, 2013).

De acordo com os dados do IBGE de 2024, a Baixada Santista apresentou uma elevação no número de habitantes nos últimos dois anos. A região atingiu 1.862.976 indivíduos em julho de 2024, um crescimento de 3,18% em comparação com o Censo de 2022 (G1, 2024). Em consonância com essa situação, conforme os resultados mais recentes divulgados pela Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (Seade), no primeiro trimestre de 2024, a força de trabalho da região foi estimada em 1,1 milhão de pessoas, refletindo também uma variação positiva de 3 mil trabalhadores em relação ao mesmo período de 2023 (Seade, 2024).

Ainda segundo dados recentes, os setores econômicos que mais empregaram no ano de 2022 foram, por ordem decrescente, o Comércio Varejista, a Administração Pública, Defesa e Seguridade Social e Serviços para Edifícios e Atividades Paisagísticas. Tal fato vai ao encontro do histórico da região, devido ao fortalecimento das áreas de comércio e serviços (Data MPE Brasil, 2024).

Apesar disso, no cenário dinâmico e inconstante do mundo do trabalho, são os jovens os mais diretamente afetados por suas características adversas, com maior quantidade de desempregados (Rocha, 2008). Isso também se reflete na região estudada, uma vez que a faixa etária predominante entre os empregados é composta por pessoas dos 30 aos 49 anos de idade (Data MPE Brasil, 2024).

Sendo assim, nota-se que há um crescimento da Baixada Santista. Entretanto, a região enfrenta desafios, especialmente os relacionados ao mundo do trabalho. Isso ocorre porque não haverá postos de trabalho suficientes para atender a todos que são atraídos para a região. Além disso, os mercados mais notórios, como os relacionados ao porto, exportações e petróleo/gás,

exigem um certo nível de conhecimento técnico e especializado dos profissionais e aqueles que não o têm possuem dificuldade para se inserir nesse contexto (Prando, 2013).

4. ASPECTOS COMPORTAMENTAIS DOS JOVENS

O conceito de jovem passou, ao longo da história, por diversas modificações, sendo influenciado pelos momentos políticos, sociais e culturais de cada época.

No Brasil, de acordo com a Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013, que institui o Estatuto da Juventude, são considerados jovens as pessoas com idade entre 15 e 29 anos. Por outro lado, o jovem adulto, de acordo com Borba, Lemos e Hayasida (2015), é definido como o indivíduo com idade entre 18 e 35 anos.

A média de idade dos alunos do ensino superior varia entre 18 e 24 anos, sendo que, a partir desta faixa etária, eles geralmente iniciam suas carreiras profissionais (Mariuzzo, 2023).

Dessa forma, neste estudo, consideram-se os jovens adultos a partir dos 24 anos de idade, quando já iniciaram uma carreira profissional e, geralmente, finalizaram o ensino superior, aos 35 anos de idade, limite máximo considerado pela literatura.

Como explicado por Melucci (2007), a juventude moderna está sujeita a uma quantidade maior de oportunidades do que as gerações anteriores. As incertezas desse grupo sobre o futuro dependiam de eventos incontroláveis, como as guerras, e não da posição de cada indivíduo em sua própria vida. Sendo assim, a biografia do jovem depende muito mais de suas próprias escolhas autônomas frente às inúmeras possibilidades da sociedade moderna.

4.1. AS GERAÇÕES Y E Z

Convencionou-se dividir os indivíduos por gerações de acordo com a época e momento histórico que vivem, a fim de facilitar seu estudo e sua abordagem (Comazzeto *et al.*, 2016). Segundo Zaninelli, Caldeira e Fonseca (2022), as gerações são divididas em “*baby boomers*”, geração X, geração Y, geração Z e, mais recentemente, a geração *Alpha*, formada pelos filhos dos integrantes da geração Y (Quadro 1).

Quadro 1. Período de nascimento das gerações

GERAÇÃO	PERÍODO DE NASCIMENTO
<i>Baby Boomers</i>	1946 – 1964
Geração X	1965 – 1980
Geração Y	1981 – 1994
Geração Z	1995 – 2009
Geração <i>Alpha</i>	2010 em diante

Fonte: Souza e Alcará (2021)

As pessoas que compõem cada uma das gerações são caracterizadas por semelhanças não apenas com o momento histórico em que nasceram e se desenvolveram, mas também pela similaridade comportamental e de ações. Dessa forma, torna-se necessário compreender essas particularidades para que possam ser bem administradas, trazendo ganhos, inclusive, às organizações (Comazzeto *et al.*, 2016).

Como as gerações Y e Z contemplam os jovens adultos entre 24 e 35 anos de idade, considerados neste estudo, optou-se por analisá-las. A Geração Y nasceu no início das evoluções da tecnologia e, conseqüentemente, da globalização, o que influencia diretamente o comportamento desses indivíduos. Além disso, essa geração é, muitas vezes, caracterizada como “não domesticável”, além de ser inovadora, criativa e dotada de uma inteligência que visa o coletivo (Comazzetto *et al.*, 2016).

No mundo do trabalho, de acordo com Rudge *et al.* (2017), a Geração Y demanda uma maior flexibilidade. Isso ocorre pois entende que pode estar acessível ao trabalho mesmo à distância e prefere dar maior ênfase à vida pessoal do que as gerações anteriores davam.

Já entre as diversas características que a Geração Z apresenta estão a íntima relação com a tecnologia e a facilidade em lidar com as rápidas mudanças do mundo (Lacerda; Lencastre, 2022). Essa geração é dependente da tecnologia e está acostumada a ter controle do fluxo de informações. Essas pessoas descobrem, desde crianças, as inúmeras formas de se obter conhecimento, o que alerta para a necessidade de se desenvolver novos padrões de ensino e aprendizagem (Guerin; Priotto; Moura, 2018).

De acordo com Melo *et al.* (2019), algumas outras características inerentes à Geração Z são: o otimismo, o imediatismo, a capacidade de realizar várias tarefas ao mesmo tempo e a busca por satisfação na vida profissional, vendo os desafios da carreira como propulsores para o sucesso.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a elaboração deste artigo, realizou-se uma pesquisa bibliográfica combinada a uma pesquisa quantitativa.

A pesquisa bibliográfica pode ser entendida como a revisão sistemática da literatura sobre os temas do trabalho científico, a fim de buscar embasamento e sustentação para o estudo (Pizzani *et al.*, 2012). Foram consultadas as bases de dados SciELO e Google Acadêmico, sem delimitação temporal, por meio das palavras-chave, combinadas ou não: “carreira”, “transição de carreira”, “jovens adultos”, “gerações”, “mundo do trabalho na Baixada Santista” e “aspectos comportamentais dos jovens”.

Além disso, realizou-se um levantamento quantitativo por meio de um formulário anônimo elaborado no *Google Forms*. O instrumento foi distribuído por amostragem não probabilística, do tipo conveniência, pela Baixada Santista/SP, utilizando as redes sociais Instagram e LinkedIn entre 20/03/2024 e 16/06/2024. A coleta ocorreu em conformidade com a Lei Geral da Proteção de Dados, assegurando anonimato e voluntariedade dos participantes.

O formulário foi construído tendo como base os conceitos e definições presentes nos referenciais teóricos levantados no estudo, como forma de garantir a validade de seu conteúdo.

Após essa etapa, os dados obtidos foram planilhados no *software* Microsoft Excel para análise estatística. Foram adotados como critérios de inclusão na pesquisa: os indivíduos que residiam nos municípios da Baixada Santista/SP (Santos, São Vicente, Guarujá, Cubatão, Praia Grande, Mongaguá, Itanhaém, Peruíbe e Bertioga) e que possuíam entre 24 e 35 anos de idade.

Apesar disso, reconhece-se que há limitações no estudo, como o uso da amostragem por conveniência, que pode impactar a generalização dos resultados. Há também a possibilidade de viés de autorrelato, uma vez que as respostas dependem da percepção do indivíduo.

6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir dos dados coletados, chegou-se a uma amostra de 105 indivíduos, que se identificam com os gêneros feminino ou masculino, e que pertencem à faixa etária de 24 a 35 anos de idade, conforme estratificação evidenciada na Tabela 1. A média de idade dos entrevistados foi de $26,79 \pm 2,74$ anos. Essa amostra final revela, além do recorte etário, um grupo pertencente às gerações Y e Z, que anseiam por maior mobilidade profissional e têm menor tolerância a padrões rígidos de trabalho.

Tabela 1. Perfil dos jovens adultos residentes na Baixada Santista/SP que participaram da pesquisa

VARIÁVEL		n	%	
GÊNERO	FEMININO	72	69	
	MASCULINO	33	31	
IDADE	24	GERAÇÃO Z	17	16
	25		13	12
	26		24	23
	27		19	18
	28		4	4
	29		7	7
	30	GERAÇÃO Y	6	6
	31		6	6
	32		2	2
	33		3	3
	34		3	3
	35		1	1
TOTAL		105	100	

Fonte: As autoras (2024)

Esse perfil explica porque a maioria dos participantes da pesquisa já realizou (46%) ou considerou realizar (33%) uma transição de carreira (Tabela 2). Tal fato não é apenas um fenômeno numérico e vai ao encontro da literatura, visto que a tendência mundial é o aumento no número de pessoas que realizam esse processo em busca de maior alinhamento às ambições e desejos pessoais (Ibarra; Smith; Courtis, 2023). Dentre os motivos mais comuns para isso estão a busca por melhor qualidade de vida (35%), a maior oportunidade de crescimento em outras áreas (35%) e a insatisfação com o trabalho (22%), sendo que uma minoria afirma ser o interesse por uma nova área o grande motivador para realizar ou cogitar este processo (Tabela 2).

É possível notar uma mudança estrutural na forma como as carreiras são percebidas. Os indivíduos passaram a buscar por melhor qualidade de vida e satisfação com a profissão, destacando o protagonismo em suas próprias trajetórias profissionais, alinhadas às necessidades pessoais (Cândido, 2020). As carreiras, portanto, deixaram de ser lineares, sobretudo porque o mundo do trabalho se tornou precário e instável, não permitindo mais que as pessoas se mantenham em uma mesma atividade ou profissão (Bauman, 2001).

A predominância, na amostra, de jovens adultos enquadrados nas gerações Y e Z reforça ainda mais essa interpretação. Esse grupo possui similaridades como a estreita relação com a tecnologia, a maior valorização da vida pessoal e o anseio por flexibilidade profissional (Lacerda; Lencastre, 2022; Melo *et al.*, 2019; Rudge *et al.*, 2017). Esses valores moldam a forma como essas pessoas avaliam riscos e oportunidades, fazendo com que a transição de carreira deixe de ser uma exceção e torne-se um comportamento até esperado na sociedade.

Os principais desafios apontados - a falta de experiência na nova área (47%) e a incerteza quanto à escolha da nova carreira (31%), conforme Tabela 2 – refletem que o processo de transição exige mais do que força de vontade individual. Ele exige capacidade de adaptação e de lidar com a ansiedade pela nova carreira e o medo do desconhecido.

De acordo com Ibarra, Smith e Courtis (2023), todos esses são fatores que atuam como barreiras para a transição de carreira, podendo paralisar o indivíduo e dificultar o processo. Os autores destacam, ainda, que as restrições financeiras representam um impeditivo para a realização da transição, principalmente para aqueles que sustentam uma família. Entretanto, na presente pesquisa, houve uma baixa preocupação com a queda salarial (10%). Essa percepção pode estar relacionada ao fato de os participantes se enquadrarem na faixa etária dos 24 aos 35 anos e não estar na posição de chefes de família, o que os permite priorizar a realização pessoal.

Tabela 2. Frequência das respostas às perguntas relacionadas à transição de carreira

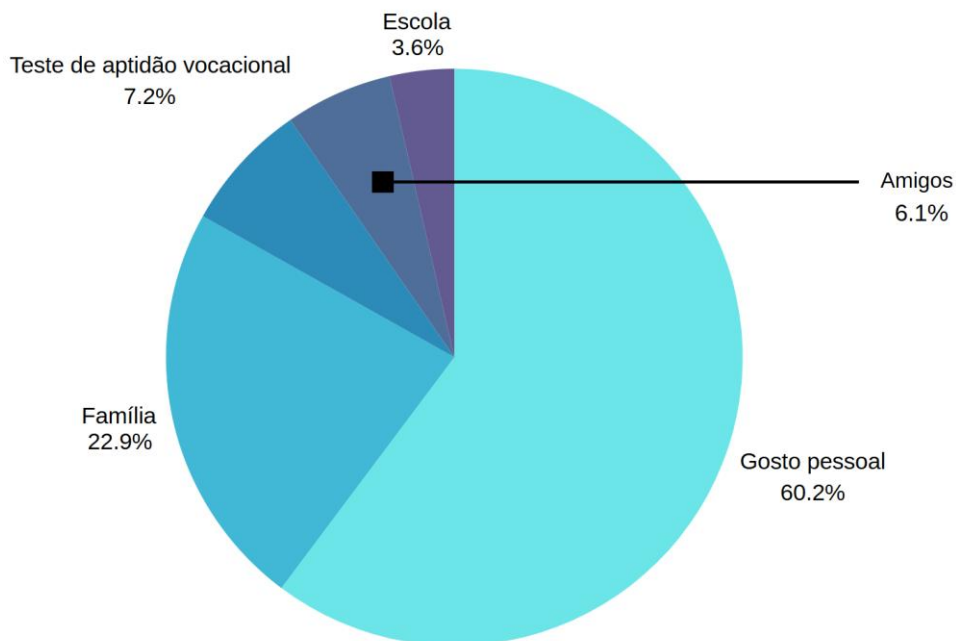
	VARIÁVEL	TOTAL	
		n	%
Você já realizou ou pensou em realizar uma transição de carreira?	Não	22	21
	Sim, já realizei	48	46
	Sim, já pensei em realizar	35	33
O que mais te motivou a realizar ou a pensar em realizar uma transição de carreira?	Busca por melhor qualidade de vida	29	35
	Insatisfação no trabalho	18	22
	Interesse em uma nova área	7	8
	Maior oportunidade de crescimento em outra área	29	35
Qual o principal desafio que você enfrentou ou acredita que enfrentaria ao realizar a transição de carreira?	Alterações na faixa salarial	8	10
	Falta de apoio do convívio social	3	4
	Falta de experiência na nova área	39	47
	Falta de networking na nova área	7	8
	Incerteza sobre a escolha da nova carreira	26	31

Fonte: As autoras (2024)

Dentre os indivíduos que responderam que já realizaram ou pensaram em realizar uma transição de carreira, a maioria respondeu que a escolha da primeira profissão foi baseada em gosto pessoal (60,2%) ou na influência familiar (22,9%), conforme Gráfico 1. Essa constatação converge com a literatura, revelando que as primeiras decisões de carreira estão ancoradas no contexto social e nas predisposições subjetivas individuais e não na análise do mundo do trabalho.

Além disso, outro fator preponderante é o contexto familiar, que é destacado pela literatura como o fator de maior relevância para a escolha profissional, superando, inclusive, a situação socioeconômica (Levenfus; Nunes, 2016). Essa influência da família se mostrou, nesse estudo, como uma força ainda presente, apesar do jovem adulto estar cada vez mais buscando a sua individualidade.

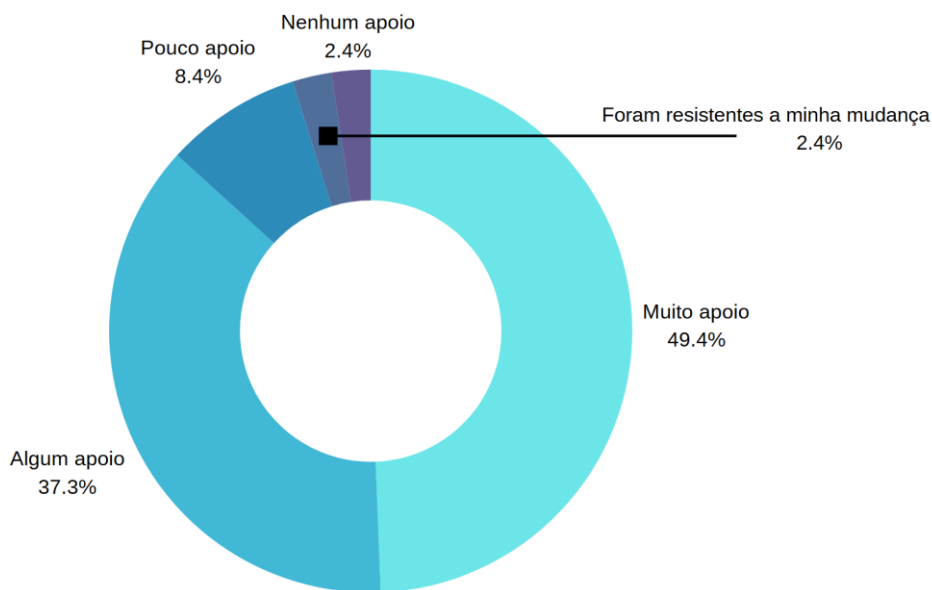
Gráfico 1. O que mais motivou a escolher sua primeira carreira?



Fonte: As autoras (2024)

Em relação ao apoio para realização da transição de carreira, a maioria respondeu que recebeu muito (49,4%) ou algum apoio (37,3%), e apenas 2,4% responderam que as pessoas do convívio social foram resistentes à mudança (Gráfico 2).

Gráfico 2. Qual o nível de apoio que você recebeu das pessoas do seu convívio social para realizar a transição de carreira?

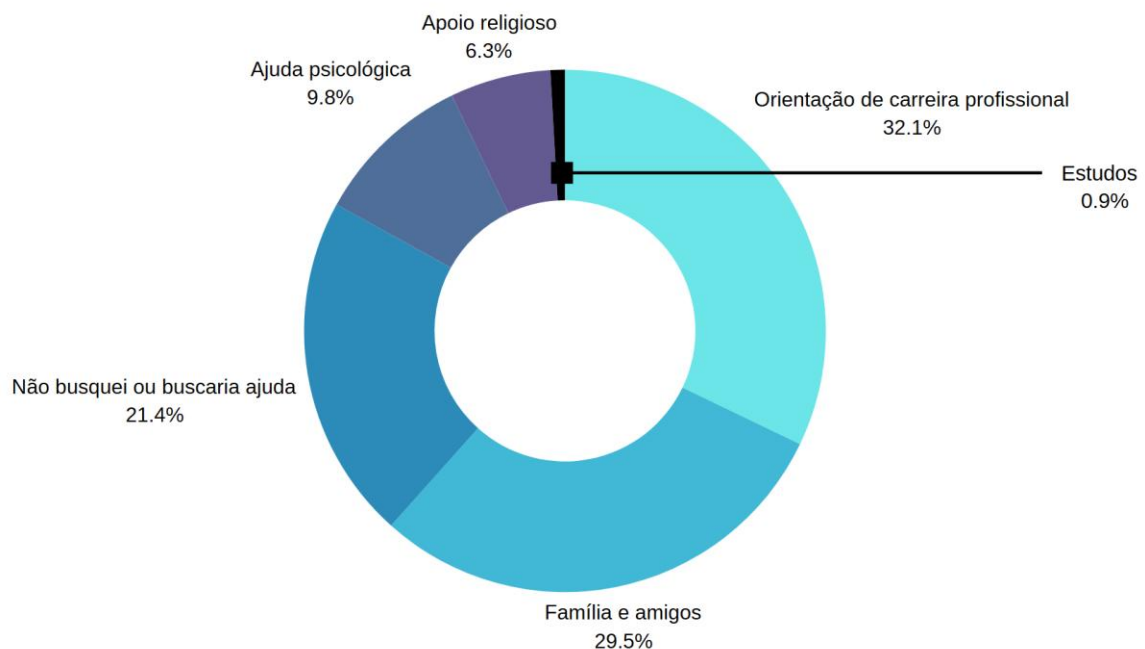


Fonte: As autoras (2024)

Essa percepção de apoio social sugere uma mudança cultural, com a maior aceitação das transições de carreira por parte da sociedade. A transição deixou de ser vista como uma instabilidade ou fracasso, passando a ser vislumbrada como um processo de reinvenção profissional. Isso indica uma flexibilização das normas sociais e a interpretação da carreira não mais como algo linear, conforme já demonstrado pela literatura (Chanlat, 1995).

No Gráfico 3, sobre o tipo de ajuda que buscariam para realizar a transição de carreira, vê-se que a maioria optou ou optaria pela orientação de carreira profissional (32,1%), revelando uma disposição para se autoconhecer e entender o mundo do trabalho. Tal orientação tem sido, conforme demonstrado pelo estudo, cada vez mais procurada, especialmente por jovens que veem nesse apoio psicológico uma forma de serem guiados profissionalmente, levando em conta suas funções cognitivas e sua personalidade (Levenfus, 2016). Apesar disso, 29,5% indicaram que se apoiariam na família e nos amigos, reforçando a relevância do convívio social e a força ainda presente da instituição familiar nas decisões sobre futuro.

Gráfico 3. Qual tipo de ajuda você buscou ou buscaria para realizar a transição de carreira?



Fonte: As autoras (2024)

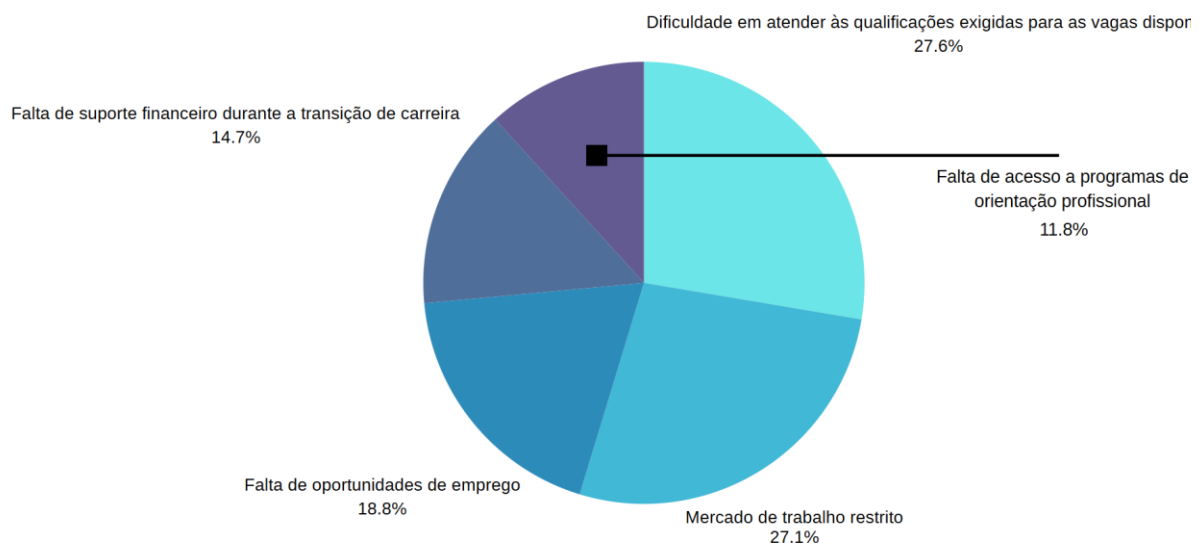
Em relação à principal ferramenta que foi ou poderia ser utilizada para adquirir as habilidades e competências requeridas na nova carreira, destaca-se a graduação (39,8%). Isso demonstra que ainda há uma valorização do diploma universitário como forma de qualificação profissional e como porta de entrada no mundo do trabalho. Em consonância, a literatura mostra

que o ato de ingressar no ensino superior é mais importante do que a identificação do indivíduo com a área escolhida (Freitas e Oliveira, 2017).

Verificou-se também uma significativa adesão a cursos online de curta duração (38,6%), demonstrando a influência da cultura digital na construção da aprendizagem dessas gerações, como já evidenciado por Guerin, Priotto e Moura (2018). Esses jovens adultos cresceram em íntimo contato com a tecnologia e os meios de comunicação, o que os fez aderir a modelos de educação alinhados à modernização e à informatização.

Já ao analisar os principais obstáculos encontrados pelos jovens na Baixada Santista/SP para a transição de carreira, observa-se que a dificuldade em atender às qualificações exigidas pelas vagas disponíveis (27,6%) e o mercado de trabalho restrito (27,1%), conforme Gráfico 4, refletem a estrutura econômica regional.

Gráfico 4. Na sua opinião, qual o principal obstáculo que os jovens encontram na Baixada Santista ao tentarem realizar a transição de carreira?



Fonte: As autoras (2024)

Esse cenário se alinha à realidade do mundo do trabalho na Baixada Santista, uma vez que a maior parte dos desempregados da localidade é jovem (Data MPE Brasil, 2024). Além disso, o forte peso de setores, como o de petróleo e gás, que exigem um certo nível de conhecimento técnico e especializado, limita a absorção de profissionais em transição de carreira (Prando, 2013).

Portanto, não é de surpreender que uma parte significativa dos entrevistados (59%) esteja empregada em somente três áreas, como o administrativo, comércio e saúde (Tabela 3).

Além disso, há também uma porção da amostra, 10%, que está desempregada, o que reforça a desigualdade entre demanda do mercado e competências disponíveis na região estudada.

Tabela 3. Área de atuação profissional dos entrevistados

Em que área você trabalha atualmente?	n	%
Administrativo	24	23
Comércio	22	21
Saúde	16	15
Porto	6	6
Educação	6	6
Comunicação e marketing	4	4
Beleza	3	3
Engenharia	3	3
Tecnologia da Informação	3	3
Direito	1	1
Atendimento ao cliente	2	2
Setor público	2	2
Doméstica	1	1
Fábrica	1	1
Desempregado	11	10

Fonte: As autoras (2024)

Por fim, a elevada expectativa dos participantes quanto à satisfação na nova carreira (48%), revela alto grau de otimismo em relação à mudança profissional, que é associado à busca por propósito e ao desejo de alinhar os anseios pessoais à carreira. Esse otimismo revela uma narrativa de carreira menos dependente da estabilidade profissional e mais alinhada à autossatisfação e qualidade de vida.

O cenário desse estudo sugere implicações práticas importantes, como a necessidade de políticas públicas que ampliam o acesso a programas de requalificação a fim de atender o crescente número de pessoas que buscam a transição de carreira. Revela, ainda, a necessidade de serviços de orientação profissional de forma mais acessível, para auxiliar o jovem na tomada de decisão sobre sua carreira. A ampliação desses serviços e as parcerias com instituições de ensino pode facilitar a escolha profissional, levando em conta os anseios e as aptidões individuais.

Assim, apesar do otimismo revelar uma postura proativa e madura, o crescimento do número de pessoas realizando a transição de carreira expõe quão necessário é coordenar ações entre Estado e instituições de ensino voltadas à formação dos novos profissionais.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises realizadas contribuíram para responder à questão levantada inicialmente, revelando uma intersecção de fatores geracionais, educacionais e regionais que influenciam as trajetórias profissionais dos jovens adultos da Baixada Santista/SP

A maioria dos jovens adultos realizou ou cogitou realizar uma transição de carreira, principalmente como estratégia para alinhar as vidas pessoal e profissional, buscando qualidade de vida e realização. Essa tendência faz sentido ao se considerar que esses indivíduos pertencem às gerações Y ou Z, que valorizam a liberdade pessoal.

No que diz respeito à Hipótese 1 (H1), os resultados confirmaram sua proposição. Embora uma parcela significativa dos jovens adultos tenha passado pela transição de carreira na região estudada, os desafios estruturais do mundo do trabalho local impactam negativamente o processo, especialmente quanto ao atendimento às qualificações exigidas pelas vagas de trabalho disponíveis. Isso ocorre porque os setores mais fortes da região, como o portuário e petróleo/gás, demandam um perfil mais técnico e especializado.

Quanto à Hipótese 2 (H2), os achados contrariaram a previsão. A maior parte dos participantes relatou alto nível de otimismo em relação à nova fase da carreira. No entanto, é necessário considerar possíveis vieses de percepção dos autorrelatos, uma vez que os dados refletem a visão subjetiva dos indivíduos, sofrendo influência, por exemplo, do desejo de validar a própria escolha.

Por fim, em relação à Hipótese 3 (H3), o estudo apresentou uma confirmação parcial. Verificou-se que uma parcela significativa teve apoio do convívio social e buscou orientação profissional de carreira como complemento para esse processo de transição. Apesar disso, uma minoria apontou a restrição financeira como um obstáculo para mudar de carreira, o que corrobora a hipótese parcialmente, especialmente ao se considerar que muitos ainda não são responsáveis pelas famílias, o que intensificaria essa limitação.

Sugere-se, portanto, dada a relevância e frequência da transição de carreira, a continuidade dos estudos sobre o tema com jovens adultos, aprofundando a análise dos fatores subjetivos, a fim de melhor compreender a dinâmica contemporânea do mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ANDERSON, M. M. M.; TONATO, R. M.; TAVARES, L. M. Transição de carreira: mudança profissional a partir dos 40 anos. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 9, n. 1, p. 128-142, 2019. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/40597>>. Acesso em: 28 fev. 2025.
- ANDRADE, W. T. F. Fronteiras transitórias: o processo da ocupação da Baixada Santista (6000 A.C. - 1996). **Revista Eletrônica Leopoldianum**, ano 47, n. 133, 2021. Disponível em: <<https://periodicos.unisantos.br/leopoldianum/article/view/1231>>. Acesso em: 27 out. 2024.
- BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. Disponível em: <https://lotuspsicanalise.com.br/biblioteca/Modernidade_liquida.pdf>. Acesso em: 19 out. 2024.
- BORBA, C. S.; LEMOS, I. G. S.; HAYASIDA, N. M. A. Epidemiologia e fatores de risco cardiovasculares em jovens adultos: revisão da literatura. **Saúde e Desenvolvimento Humano**, Editora Unilasalle, v. 3, n. 1, 2015. Disponível em: <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/saude_desenvolvimento/article/view/2126>. Acesso em: 08 mar. 2025.
- BRASIL. Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013. Dispõe sobre a juventude e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 6 ago. 2013. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112852.htm>. Acesso em: 21 fev. 2025.
- CÂNDIDO, F. L. **A carreira nas startups: uma análise sobre a ótica das carreiras proteana e sem fronteiras**. Dissertação (Mestrado em Administração - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/217776>>. Acesso em: 28 fev. 2025.
- CERQUEIRA, M. **Transição de Carreira é tendência entre os profissionais, aponta pesquisa**. 2023. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/transicao-de-carreira-e-tendencia-entre-os-profissionais-aponta-pesquisa/>>. Acesso em: 23 set. 2024.
- CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de Administração de Empresas**, v.35, n.6, p.67-75, São Paulo, 1995. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/9BSKB7zXvc4Gkkzjf6St6xc/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 29 fev. 2025.
- COMAZZETO, L. R.; PERRONE, C. M.; VASCONCELLOS, S. J. L.; GONÇALVES, J. A. geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 36, n. 1, p. 145-157, 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pcp/a/sMTpRhKxjvNjr7wQV9wFksH/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 05 mar. 2025.

DATA MPE BRASIL. SP – Baixada Santista. 2024. Disponível em:

<<https://datampe.sebrae.com.br/profile/geo/sp-baixada-santista?selector159id=geo0008%2Cgeo0204%2Cgeo0195>>. Acesso em: 27 out. 2024.

FREITAS, O. A.; OLIVEIRA, M. C. Trajetória, projetos e expectativas de sucesso na carreira: estudo com universitários concluintes que não pretendem atuar na área de formação.

Revista Brasileira de Ensino Superior, v. 3, n. 2, p. 58-78, 2017, Disponível em:

<https://www.researchgate.net/publication/321451721_Trajectoria_projetos_e_expectativas_de_sucesso_na_carreira_estudo_com_universitarios_concluintes_que_nao_pretendem_atuar_na_area_de_formacao>. Acesso em: 23 abr. 2025.

FURUCHO, N. Y.; OSWALDO, Y. C.; GRAZIANO, G. O.; SPERS, V. R. E. Valores e características geracionais: um estudo em uma instituição de ensino superior. **Revista Brasileira de Marketing – ReMark**, v. 14, n. 4, 2015. Disponível em:

<<https://periodicos.uninove.br/remark/article/download/12107/5752>>. Acesso em: 08 mar. 2025.

G1 - Santos e Região. **IBGE aponta crescimento de cerca de 60 mil habitantes na Baixada Santista em dois anos**. 2024. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/santos-regiao/noticia/2024/08/31/ibge-aponta-crescimento-de-cerca-de-60-mil-habitantes-na-baixada-santista-em-dois-anos.ghtml>>. Acesso em: 27 out. 2024.

GUERIN, C. S.; PRIOTTO, E. M. T. P.; MOURA, F. C. Geração Z: a influência da tecnologia nos hábitos e características de adolescentes. **Revista Valore**, v. 3, 2018.

Disponível em: <<https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/187>>. Acesso em: 13 mar. 2025.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations**. California: SAGE, 2002. Disponível em:

<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=tTQ5DQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Careers+In+and+Out+of+Organizations&ots=nyjQ144O5F&sig=BT6V5fjlunWuay2cGe8CERLS_mU#v=onepage&q=Careers%20In%20and%20Out%20of%20Organizations&f=false>. Acesso em: 17 out. 2024.

IBARRA, H.; SMITH, K.; COURTIS, N. 5 barriers to career change. **Harvard Business Review, Big Idea Series - Strategize your life**, 2023. Disponível em:

<<https://hbr.org/2023/12/5-barriers-to-career-change-and-how-to-overcome-them>>. Acesso em: 19 out. 2024.

LACERDA, C.; LENCASTRE, J. **Estudo e análise de tendências da Geração Z - Novos modos de pensar e interagir**. AAPI – Associação Ação Para a Internacionalização, 2022.

Disponível em: <<https://www.researchgate.net/publication/363296559>>. Acesso em: 05 mar. 2025.

LEVENFUS, R. S.; NUNES, M. L. T. A família e a construção de projetos vocacionais em adolescentes. *In*: LEVENFUS, R. S (org.). **Orientação vocacional e de carreira em contextos clínicos e educativos**. Porto Alegre: Artmed, p. 24-38, 2016.

MARIUZZO, P. Novas cores e contornos na Universidade: o perfil do estudante universitário brasileiro. **Ciência e Cultura**, v. 75, n. 1, 2023. Disponível em:

<<http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v75n1/v75n1a12.pdf>>. Acesso em: 13 mar. 2025.

MELO, A. O.; TAVARES, M. V. B.; FELIX, B. S.; SANTOS, A. C. B. Identidade da Geração Z na gestão de startups. **Revista Alcance**, v. 26, n. 3, 2019. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/journal/4777/477761524005/477761524005.pdf>>. Acesso em: 13 mar. 2025.

MELUCCI, A. Juventude, Tempo e Movimentos Sociais. In: FÁVERO, O.; SPÓSITO, M. P.; CARRANO, P.; NOVAES, R. R (org.). Juventude e Contemporaneidade. **Coleção Educação para Todos**, UNESCO; MEC, 2007. Disponível em: <<https://web.eep.br/~phlbiblio/10018866.pdf#page=31>>. Acesso em: 27 fev. 2025.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C. Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Revista de Administração Pública**, v. 45, n. 5, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rap/a/RRLDDQpJqcDMttw999HpDQS/>>. Acesso em: 28 fev. 2025.

PIZZANI, L.; SILVA, R. C.; BELLO, S. F.; HAYASHI, M. C. P. I. A arte da pesquisa bibliográfica na busca do conhecimento. **Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, v. 10, n. 1, p. 53-66, jul./dez. 2012. Disponível em: <http://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/1896/pdf_28>. Acesso em: 7 out. 2024.

PRANDO, G. **Potenciais impactos da cadeia produtiva de petróleo e gás na região metropolitana da Baixada Santista**. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Paulista – UNIP, São Paulo, 2013. Disponível em: <<https://repositorio.unip.br/engenharia-dissertacoes-teses/potenciais-impactos-da-cadeia-produtiva-de-petroleo-e-gas-na-regiao-metropolitana-da-baixada-santista/>>. Acesso em: 28 fev. 2025.

RAMOS, M. **Um em cada 10 formados no ensino superior ocupa vaga equivalente a capacitação, diz pesquisa**. 2024. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/um-em-cada-10-formados-no-ensino-superior-ocupa-vaga-equivalente-a-capacitacao-diz-pesquisa/#:~:text=Um%20em%20cada%2010%20formados,capacita%C3%A7%C3%A3o%20diz%20pesquisa%20%7C%20CNN%20Brasil>>. Acesso em: 18 set. 2024.

ROCHA, S. A inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Caderno CRH**, v. 21, n. 54, p. 533-550, 2008. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/T8BLxBwGfzYW8B99m9YYysG/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 28 fev. 2025.

RUDGE, M.; REIS, G. G.; NAKATA, L.; PICCHIAI, D. Geração Y: um estudo sobre suas movimentações, valores e expectativas. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n.1, 2017. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/32653>>. Acesso em: 14 mar. 2025.

SEADE – Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados. **Baixada Santista registra ligeiro aumento da ocupação**. 2024. Disponível em: <<https://www.seade.gov.br/baixada-santista-registra-ligeiro-aumento-da-ocupacao/>>. Acesso em: 27 out. 2024.

SILVA, R. C.; TREVISAN, L. N.; VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S. Âncoras e valores sob diferentes perspectivas da gestão de carreira. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**,

v.18, n.59, p.145-162, jan./mar. 2016. Disponível em:
<<https://www.scielo.br/j/rbgn/a/JyhbxZnNyMMXYyVvpNGh7b/abstract/?lang=pt>>.
Acesso em: 28 fev. 2025.

SOUZA, A. C. P.; ALCARÁ, A. R. Competência em informação e as diferentes gerações. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, v. 17, n. 2, 2021. Disponível em:
<<https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/1658>>. Acesso em: 13 mar. 2025.

VELOSO, Elza Fátima Rosa; DUTRA, Joel Souza. Carreiras sem fronteiras na gestão pessoal da transição profissional: um estudo com ex-funcionários de uma instituição privatizada. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 15, n. 5, art. 3, p. 834-854, set./out. 2011.

ZANINELLI, T.; CALDEIRA, G.; FONSECA, D. L. S. Veteranos, Baby Boomers, Nativos Digitais, Gerações X, Y e Z, Geração Polegar e Geração Alfa: perfil geracional dos atuais e potenciais usuários das bibliotecas universitárias. **Brazilian Journal of Information Studies: Research trends**, publicação contínua, 2022. Disponível em:
<<https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/bjis/article/view/12991/8744>>. Acesso em: 06 mar. 2025.