

Expectativas de resultados de empreendedores e trabalhadores autônomos em transição de carreira¹

Marina Pereira de Souza Bello²

Jéssica Santos Machado

Manoela Ziebell de Oliveira

Pontifícia Universidade Católica Do Rio Grande Do Sul – Porto Alegre/RS, Brasil

Resumo

O presente artigo investigou as expectativas de resultados extrínsecos e intrínsecos de profissionais que realizam a transição de carreira corporativa para tornarem-se empreendedores ou autônomos. No ano de 2022, procedeu-se uma revisão sistemática da literatura, seguindo protocolo PRISMA. Avaliaram-se 14 artigos obtidos pelas bases *Scopus*, *Web of Science*, *PsycInfo*, *Lilacs* e *SciELO*. As principais expectativas de resultados extrínsecos evidenciadas foram a busca pelo equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. As principais expectativas de resultados intrínsecos são busca por autonomia e a satisfação. Conclui-se que ao conhecer ambas as expectativas de resultados, pode-se contribuir no auxílio de profissionais nos processos de transição investigados, além de auxiliar organizações no desenvolvimento de estratégias para retenção de profissionais relevantes para o negócio.

Palavras-chave: transição de carreira, aspirações profissionais; escolha da carreira; desenvolvimento profissional; teoria social cognitiva de carreira

Abstract: Outcome expectations of entrepreneurs and self-employed individuals in career transition

This article investigated the extrinsic and intrinsic outcome expectations of professionals transitioning from corporate employment to becoming entrepreneurs or self-employed individuals. In 2022, the authors conducted a systematic literature review following the PRISMA protocol, evaluating fourteen articles obtained from Scopus, Web of Science, PsycInfo, Lilacs, and Scielo databases. The main extrinsic outcome expectations identified were the pursuit of work-life balance. The main intrinsic outcome expectations were the pursuit of autonomy and satisfaction. Understanding both sets of outcome expectations can assist professionals in the investigated transition processes and help organizations develop strategies to retain professionals relevant to the business.

Keywords: professional aspirations; career choice; professional development; career planning; social cognitive career theory.

Resumen: Expectativas de resultados para emprendedores y trabajadores autónomos en transición de carrera

Este artículo investigó las expectativas de resultados extrínsecos e intrínsecos de profesionales que realizan la transición de una carrera corporativa para convertirse en emprendedores o trabajadores autónomos. En el año 2022, se llevó a cabo una revisión sistemática de la literatura siguiendo el protocolo PRISMA. Se evaluaron 14 artículos obtenidos de las bases de datos Scopus, Web of Science, PsycInfo, Lilacs y Scielo. Las principales

¹ Notas: O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

O presente trabalho foi realizado com apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq (Bolsa PQ).

² Endereço para correspondência: Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Escola de Ciências da Saúde e da Vida, PUCRS, Av. Ipiranga, 6681 - Prédio 11 – sala 902, CEP: 90619-900 - Porto Alegre – RS, Fone: 51.999045409. E-mail manoela.ziebell@gmail.com

expectativas de resultados extrínsecos identificadas fueron la búsqueda del equilibrio entre la vida personal y profesional. Las principales expectativas de resultados intrínsecos fueron la búsqueda de autonomía y satisfacción. Se concluye que al comprender ambos conjuntos de expectativas de resultados, se puede contribuir a ayudar a los profesionales en los procesos de transición investigados y ayudar a las organizaciones en el desarrollo de estrategias para retener a profesionales relevantes para el negocio.

Palabras clave: aspiraciones profesionales; escuela profesional; desarrollo profesional; teoría social cognitiva de la carrera

A imprevisibilidade e a incerteza que caracterizam o mundo do trabalho contemporâneo fazem com que cada vez menos os profissionais adotem carreiras lineares e que suas transições de carreira sejam mais frequentes (DeVos et al., 2021; Froelich et al., 2021). Torna-se evidente, neste contexto, a busca por novos caminhos, alinhados com os interesses individuais e as crenças de autoeficácia (a própria capacidade para executar determinadas habilidades), que permitam adquirir novos conhecimentos e agir em busca de objetivos profissionais e pessoais dentro do contexto social e cultural no qual os trabalhadores se inserem (Lent, et al., 2002, Lent, 2013).

Diante desse cenário em constante transformação, é relevante compreender diferentes tipos de transições de carreira, como a mudança de carreiras corporativas para o empreendedorismo e trabalho autônomo. Embora alguns estudos explorem o autogerenciamento das carreiras pelos profissionais (Lent & Brown, 2013; Brown & Lent, 2019), poucos se concentram especificamente nessa movimentação (Bandeira et al., 2020; Liguori et al., 2019), ainda que represente uma realidade presente em diversos países. O Brasil, por exemplo, apresentou um aumento da taxa de desocupação no primeiro semestre de 2023, refletindo a redução dos trabalhos sem carteira, como os empreendedores e autônomos, devido, em parte, aos efeitos da pandemia de COVID-19 (IBGE, 2023), conforme dados do IBGE. Nesse sentido, a realização de estudos como o proposto, que visa identificar as expectativas de resultados associadas a esses tipos de transição, pode contribuir para a ampliação do conhecimento científico sobre o tema. Os resultados obtidos poderão, ainda, fundamentar estudos futuros que possam compreender como os trabalhadores estão se adaptando às suas carreiras pós-corporativas.

Dentro desse contexto dinâmico, diversas terminologias têm sido utilizadas para descrever o fenômeno das transições de carreira: mudança de carreira (Rhodes & Doering, 1983), mudança ocupacional (Breedon, 1993), transição ocupacional (Eagers et al., 2018), mobilidade de carreira (Nachum & Oded, 1990) e mobilidade ocupacional (Dlouhy & Biemann, 2018). Como também são várias as teorias e modelos que buscam explicar a transição de carreira (e.g. Louis, 1980; Rhodes & Doering, 1983; Ibarra 2003; Schlossberg, 2011).

Louis (1980) classifica a transição de carreira em dois grandes grupos: transições interpapéis e intrapapéis.

O primeiro refere-se às mudanças de papéis, que são classificadas em quatro tipos: 1) admissão/demissão (quando o profissional sai do seu emprego e depois é admitido em outra oportunidade), 2) posse de um novo cargo na organização (quando o profissional é transferido para novas funções), 3) troca de organização (quando o profissional busca outras oportunidades no mercado), 4) mudança de profissão (quando o profissional busca algo que esteja mais alinhado com seus interesses ocupacionais), ou 5) saída da organização (quando o profissional deixa seu emprego). O segundo, refere-se às mudanças na orientação de um papel já ocupado e são divididas em 4 categorias: 1) ajustes internos em resposta às experiências vividas ao longo do tempo, 2) ajustes externos, ocasionados pela interação com outros papéis que fazem parte da vida do indivíduo, 3) transição de estágios na carreira, que são as sequências das fases que o profissional enfrenta no seu ciclo de carreira trazendo uma evolução profissional e (4) transição de estágios de vida, que são as fases normais do desenvolvimento humano do nascimento ao falecimento e estão alinhadas com as fases de estágio na carreira.

Schlossberg (2011) divide as transições em três tipos: 1) antecipadas são aquelas que esperamos que aconteçam; 2) não planejadas (imprevistas) são as que ocorrem inesperadamente e 3) não-eventos, são as transições esperadas, mas acabam não acontecendo. No esforço para compreender as transições de carreira, a autora elaborou um modelo denominado 4S (em inglês), o qual se refere a recursos que podem auxiliar os indivíduos nas transições. Os elementos constituintes do modelo são: situação (*situation*) definida pelo momento pelo qual o profissional se encontra na oportunidade da transição, *self* refere-se aos recursos emocionais, forças internas, que o profissional possui para enfrentar a situação, suporte (*support*) são os apoios que o profissional tem para realizar a transição e estratégias (*strategy*) são as ferramentas que o profissional irá utilizar para realizar a transição e a forma como elas serão aplicadas.

Por sua vez, Ibarra (2003), a partir de um estudo empírico sobre transições de carreira de profissionais americanos e europeus, identificou que a maioria dos indivíduos ao enfrentarem mudanças de carreira, passarão por processos de identidades em transição compostos pelas seguintes fases: 1) Explorar os possíveis eus, “quem eu posso me tornar?” e refletir sobre novas identidades; 2) Testar novas identidades, experienciar

outras oportunidades ocupacionais; e 3) Aprofundar a mudança, atualizando metas, prioridades e autoconceitos. Em paralelo a este processo, ocorrem as estratégias para auxiliar na construção da nova identidade de trabalho, que são: 1) Construir novas experiências (experimentar atividades antes de tomar decisões importantes); 2) Mudar conexões (construir uma nova rede de contatos e grupos para conquistar novas oportunidades); 3) Trazer sentido (definir razões para mudança de quem se é e para a transformação em quem deseja se tornar). Todas essas ações levam aos resultados, que expressam tanto mudanças internas (congruência entre o eu e atividade), quanto externas (mudança de carreira). Ao final das etapas descritas, as quais são enfrentadas em processos de transição de carreira, o indivíduo transforma a perspectiva que tem sobre sua identidade profissional, fortalecendo o seu autoconhecimento.

Rhodes e Doering (1983) utilizam um Modelo Integrado de mudança de carreira para explicar como ocorre a motivação do indivíduo para realizar a mudança de carreira. O Modelo Integrado coloca a mudança de carreira em uma posição de variável dependente, a qual sofre influência de fatores pessoais, ambientais e organizacionais. Este processo todo é dividido em 17 blocos, que se influenciam positivamente ou negativamente e, conseqüentemente, intervêm na motivação para a mudança de carreira. Pode-se tomar como exemplo o bloco do desempenho no trabalho: caso o indivíduo considere-o baixo é possível que seja influenciado pela escolha de não mudar de carreira.

Considerando a diversidade dos termos utilizados para fazer referência ao fenômeno investigado neste estudo, optou-se por utilizar “transição de carreira”. Tal escolha se deu pois entende-se que transições acontecem de forma processual e são períodos dilatados no tempo (Schlossberg, 2011). Não ocorrem, portanto, de forma repentina e abrupta, como o termo mudança pode sugerir. Ademais, dentre todos os modelos citados, escolheu-se como referência para este trabalho acerca da transição da carreira corporativa para o empreendedorismo ou trabalho autônomo o proposto por Schlossberg (2011). Tal escolha se justifica por tratar-se de um modelo atual que abrange tipos de transição facilmente identificados pelos próprios indivíduos em transição, além de terem elementos análogos às transições descritas nos estudos analisados.

Como base teórica para este trabalho elegeu-se a Teoria Social Cognitiva de Carreira (TSCC), desenvolvida por Robert W. Lent, Steven D. Brown e Gail Hackett, em 1994. A TSCC tem como base a Teoria Social Cognitiva (Bandura, 1986), a qual estuda a interação mútua entre pessoas, comportamentos e ambiente. Além disso, tem como variáveis cognitivas centrais: a crença de autoeficácia, as expectativas de resultado e as metas ou objetivos pessoais. Tais variáveis estão alinhadas com ações dos indivíduos em desenvolvimento da sua carreira.

As crenças de autoeficácia dizem respeito à percepção do indivíduo sobre a própria capacidade para executar determinada atividade. Já as metas ou objetivos pessoais são as conquistas que serão buscadas ao executar determinada atividade. E, por fim, as expectativas de resultado referem-se aos retornos que o indivíduo espera obter após realizar determinada atividade. Além destas variáveis cognitivas centrais, a TSCC também prevê que aspectos como gênero, raça, etnia, contextos e experiências de aprendizagem, também são entendidos como influenciadores no processo de desenvolvimento profissional (Lent et al., 2002; Lent, 2013).

Ao abordar o fenômeno da transição de carreira corporativa para o empreendedorismo e trabalho autônomo, esta pesquisa tem o potencial de contribuir com indivíduos em transição, profissionais que os auxiliam nessa transição e organizações empregadoras. Indivíduos em transição poderão tomar consciência sobre fatores que podem influenciá-los na transição. Os profissionais que atuam com Orientação de Carreira poderão ter mais conhecimento acerca destes perfis de transição e poderão dispor atendimento aos seus clientes. Por fim, as organizações poderão compreender como melhor contribuir com a gestão de carreira dos seus colaboradores durante seu ciclo de permanência na organização ou mesmo em processos de transição mais satisfatórios.

Tendo em vista o exposto e com o intuito de contribuir com novas investigações acerca do tema, buscou-se identificar quais são as expectativas de resultados de profissionais em transição de carreiras corporativas para o empreendedorismo e trabalho autônomo. Mais especificamente, buscou-se: 1) identificar as expectativas de resultados extrínsecos que levam à transição de carreira corporativa para o empreendedorismo e trabalho autônomo; 2) identificar as expectativas de resultados intrínsecos que levam à transição de carreira corporativa para o empreendedorismo e trabalho autônomo; 3) investigar se há diferenças nas expectativas de resultados de homens e mulheres; 4) identificar as bases teóricas utilizadas pelos estudos para compreender a transição de carreira corporativa para o empreendedorismo e trabalho autônomo.

Método

A presente pesquisa consiste em uma revisão sistemática orientada pelo protocolo PRISMA. Os descritores utilizados foram ((“*career mobility*” OR “*career transition*” OR “*career change*” OR “*occupational change*” OR “*occupational transition*”) OR (“mobilidade ocupacional” OR “transição de carreira” OR “mudança de carreira” OR “mudança ocupacional” OR “transição ocupacional”)) AND ((*entrepreneur** OR “*self-employ**” OR *enterprise* OR “*entrepreneurial career*”) OR (*empreendedor** OR autônomo OR empreendimento OR “carreira

empreendedora”)). As bases de dados consultadas foram *Scopus*, *Web of Science*, *PsycInfo*, *Lilacs* e *Scielo*.

Os resultados das buscas foram exportados para o *software* Rayyan, em formato RIS. Através deste *software* foram excluídos artigos duplicados e resultados que não se enquadravam pela ferramenta como artigos científicos. A partir de então, os materiais foram registrados em uma tabela elaborada na plataforma do Excel do Google Drive, onde cada coluna continha informações sobre os estudos. A seguir, foi realizada a leitura dos resumos com o intuito de avaliar se os estudos seriam incluídos ou excluídos da revisão sistemática. O processo de seleção e análise de materiais contou com o apoio de três juízas familiarizadas com o tema das transições de carreira e com a Teoria Social Cognitiva de Carreira.

Os critérios de inclusão foram: artigos científicos empíricos escritos em inglês, português ou espanhol que abordassem expectativas de resultado na transição de carreira corporativa para o empreendedorismo ou carreira autônoma. Enquanto os critérios de exclusão foram: publicações em outros idiomas, além dos descritos, capítulos de livro, teses e dissertações, artigos repetidos e artigos que não estavam disponíveis na íntegra de forma *on-line*.

Após a triagem desses materiais, seguindo os critérios de inclusão e exclusão, completou-se a tabela adicionando informações acerca dos artigos incluídos neste estudo. Tais informações contemplavam: identificação do artigo, base de dados consultada, link do artigo acessado no site, referência em normas da APA, DOI, título, ano, país, tema, palavras-chave, embasamento teórico utilizado, objetivo geral, objetivos específicos, delineamento do estudo, características da amostra (número de participantes da amostra, sexo, grupos etários, área de atuação anterior e atual), variáveis analisadas, hipóteses, instrumentos de coleta, tipos de expectativas de resultados extrínsecos e intrínsecos que levam à transição para o empreendedorismo ou carreira autônoma, e resultados dos estudos.

Para a análise e categorização das expectativas de resultados identificadas nos estudos, tomou-se como base dois estudos conduzidos por Lanero et al., (2015; 2016). Ambos discutem a elaboração e aplicação de uma medida de expectativas de resultado, além de caracterizar esse construto a partir de duas dimensões: intrínseca e extrínseca. Os resultados obtidos a partir dos procedimentos descritos são apresentados a seguir.

Resultados

A busca pelos termos apresentados nas bases de dado eleitas (*Scopus*, *Web of Science*, *PsycInfo*, *Lilacs* e *Scielo*) retornou 607 artigos. Destes, foram excluídos 593 artigos, restando apenas 14 artigos, que constituíram o estudo. O fluxograma ilustrado na Figura 1 apresenta o

processo de inclusão e exclusão dos materiais que resultou no corpus analisado.

Os estudos incluídos nesta revisão e a síntese das informações coletadas são apresentados na Tabela 1. Esta apresenta informações acerca do país de origem do estudo caracterização das amostras quanto ao sexo dos participantes, e indicação de qual grupo de expectativas de resultados abordados (extrínsecos e/ou intrínsecos) influenciou os participantes a realizarem a transição para tornarem-se empreendedores ou trabalhadores autônomos.

Os estudos analisados tiveram como objetivo identificar as expectativas de resultados extrínsecos e intrínsecos que levaram profissionais a fazerem transição de carreiras corporativas para o empreendedorismo e o trabalho autônomo. Em síntese, a partir da análise dos materiais foi possível observar que: as amostras investigadas apresentam características diferentes (origem e sexo, entre outros); os motivos atribuídos à transição de carreira corporativas para o empreendedorismo e trabalho autônomo por homens e mulheres foram diferentes; a maioria dos estudos não especifica quais as teorias utilizadas como embasamento para compreender a transição de carreira corporativas para o empreendedorismo e trabalho autônomo.

Quanto ao perfil das amostras, foram contemplados vários países. Entretanto, em três estudos os participantes localizavam-se no Reino Unido (Gray & Smith, 2020; Mallon & Cohen, 2001; Patterson & Mavin, 2009). Além disso, a maioria das amostras contemplavam mulheres (Hendley, 2017; Wall, 2013). Inclusive, cinco estudos utilizaram apenas amostras femininas (Ferreira et al., 2018; Hendley, 2017; Hytti, 2010; Lewis et al., 2015; Mallon & Cohen, 2001; Patterson & Mavin, 2009), enquanto dois tiveram apenas participantes do sexo masculino (Gray & Smith, 2020; Tran et al. 2019). Os demais estudos não especificaram o sexo das pessoas que compuseram a amostra. Nota-se, na literatura, que há um crescimento do número de mulheres em busca de atividades empreendedoras, naturalizando-se cada vez mais sua participação como donas dos próprios negócios (Bianchi et al., 2016).

Em relação aos estilos de transição, em cinco estudos investigou-se profissionais que fizeram a transição apenas para empreender (Ferreira et al., 2018; Gray & Smith 2020; Hytti, 2010; Sviatoslav, 2020; St-Jean & Duhamel, 2020). Os demais estudos contaram com participantes que já haviam realizado transição para empreendedorismo e carreira autônoma (Lewis et al., 2015; Machado & Silva, 2014; Patterson & Mavin, 2009; Tran & Bui, 2019; Xu, 2010), e profissionais que conciliavam o trabalho assalariado com contrato formal e o autônomo (Hendley, 2017; Mallon, & Cohen, 2001; Shu et al., 2022; Wall, 2013).

Em relação ao método, a maioria dos estudos foram qualitativos. Entretanto, três artigos utilizaram o método quantitativo, e os construtos avaliados foram a insatisfação no trabalho e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

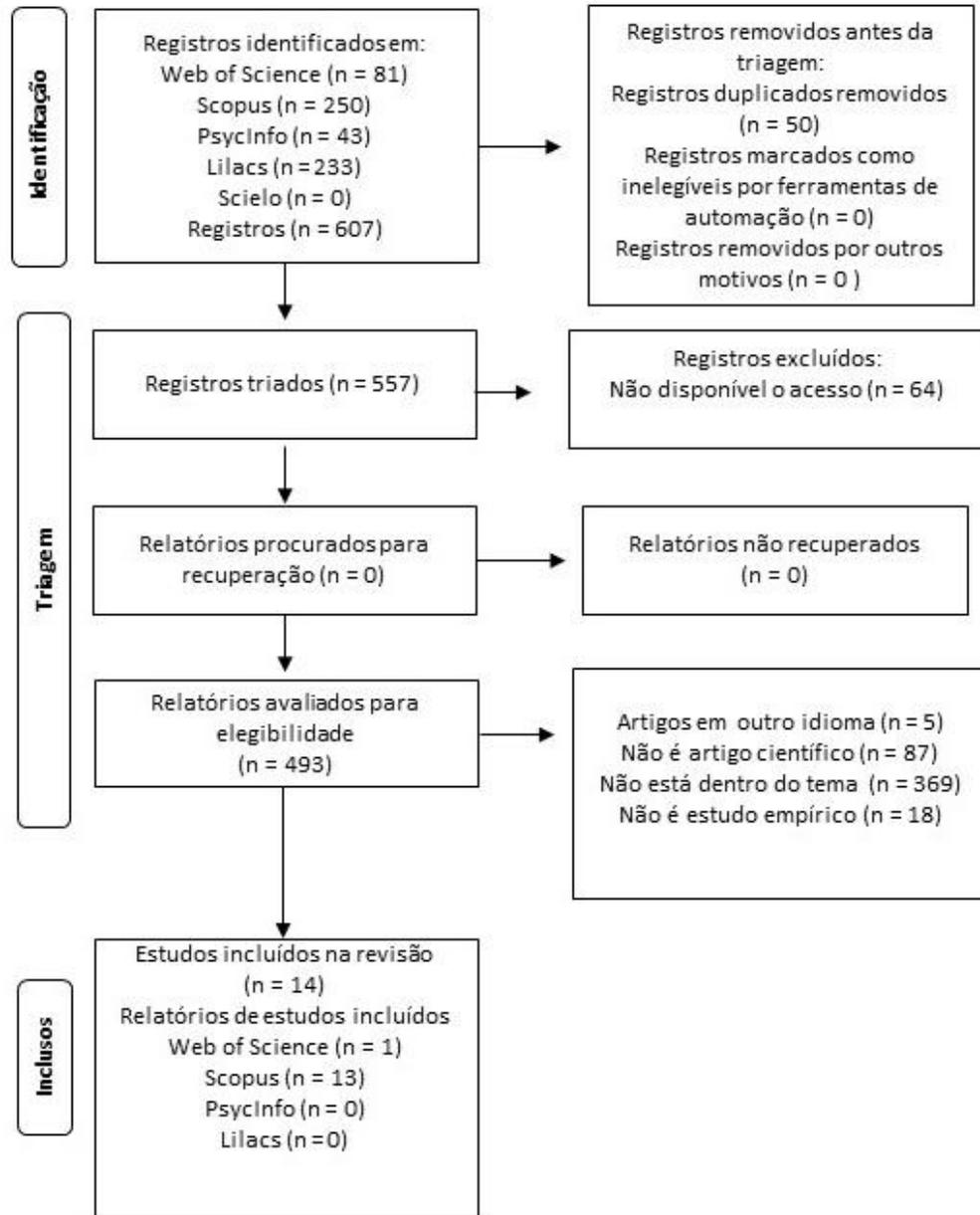


Figura 1. Fluxograma do Processo de Seleção de Materiais

durante a transição de carreira (Machado & Silva, 2014; St-Jean & Duhamel, 2020; Shu et al., 2022). Houve ainda um estudo que empregou o método misto, o qual avaliou a satisfação no trabalho e paixão em relação à transição de carreira (Hendley, 2017).

Sobre o referencial teórico utilizado, dois estudos (Hytti, 2010; Lewis et al., 2015) especificaram a perspectiva da Teoria da Carreira Sem Fronteiras (DeFillipi & Arthur, 1994) para compreender o fenômeno de transição. O termo Carreira Sem Fronteiras refere-se às construções de trajetórias não lineares, nas quais o indivíduo, dotado de mobilidade física e psicológica, transita entre posições em busca de melhores oportunidades e aprendizados para

seu desenvolvimento profissional (DeVos et al., 2021). O estudo de Shu et al. (2022), por sua vez, utilizou a Teoria do Desenho do Trabalho (Humphrey et al., 2007; Parker, 2014), enquanto o estudo de St-Jean e Duhamel (2020) utilizou o Modelo de Evento Empreendedor de Shapero e Sokol (1982). A Teoria do Desenho do Trabalho leva em consideração fatores motivacionais, sociais e contextuais para compreender a satisfação no trabalho (Humphrey et al., 2007). Já o Modelo de Evento Empreendedor estuda um conjunto de fatores que influenciam na abertura de um empreendimento: 1) o que ocasionou o movimento para o empreendedorismo e 2) o que justifica a escolha para o empreendedorismo, além de outras opções de

Tabela 1

Estudos incluídos, país de origem, amostra e tipos de expectativas avaliadas

Estudo	País	Amostra	Expectativas Extrínsecas	Expectativas Intrínsecas
Ferreira, G. F., Bastos, S. A. P., & d'Angelo, M. J. (2018). A look at women's transition from formal labor to self-employment based on endogenous stimuli.	Brasil	Mulheres	Sim	Sim
Gray, G., & Smith, H. L. (2020). Experience versus youth: An exploratory study of the motivations of older entrepreneurs.	Reino Unido	Mulheres e Homens	Sim	Sim
Hendley, A. (2017). Passion on the plate: A critical reflection on career change and personal cheffing.	Estados Unidos	Mulheres	Sim	Sim
Hytti, U. (2010). Contextualizing entrepreneurship in the boundaryless career.	Finlândia	Mulheres	Sim	Sim
Lewis, K. V., Harris, C., Morrison, R., & Ho, M. (2015). The entrepreneurship-motherhood nexus.	Nova Zelândia	Mulheres	Sim	Sim
Machado, D. C. & Da Silva, F. A. (2014). Um indicador de não satisfação no trabalho e a mobilidade do mercado de trabalho: um estudo para homens e mulheres.	Brasil	Mulheres e Homens	Não	Sim
Mallon, M., & Cohen, L. (2001). Time for a Change? Women's Accounts of the Move from Organizational Careers to Self-Employment.	Reino Unido	Mulheres	Sim	Sim
Patterson, N., & Mavin, S. (2009). Women Entrepreneurs: Jumping the Corporate Ship and Gaining New Wings.	Reino Unido	Mulheres	Sim	Sim
Shu, S., Wang, Y., Kang, H., Wu, C. H., & Arenius, P. (2022). Understanding the role of job quality in the association of employees' career change to self-employment and job satisfaction.	Austrália	Mulheres e Homens	Não	Sim
St-Jean, É., & Duhamel, M. (2020). Employee work-life balance and work satisfaction: an empirical study of entrepreneurial career transition and intention across 70 different economies.	Canadá	Não Especifica	Sim	Sim
Sviatoslav P. (2020). Careers and lifestyles of young cultural entrepreneurs in St. Petersburg.	Rússia	Mulheres e Homens	Sim	Sim
Tran, H., Baruch, Y., & Bui, H. T. M. (2019). On the way to self-employment: the dynamics of career mobility.	Vietnã	Mulheres e Homens	Sim	Sim
Wall, S. (2013). Nursing Entrepreneurship: Motivators, Strategies and Possibilities for Professional Advancement and Health System Change	Canadá	Mulheres e Homens	Sim	Sim
Xu, H. (2010). Return Migration, Occupational Change, and Self-Employment.	China	Não Especifica	Sim	Sim

carreira. São analisados dois grandes influenciadores para essa iniciativa empreendedora: 1) percepção do que é conveniente, levando em consideração cultura, influências sociais e contextuais e 2) percepção do que é viável, considerando recursos financeiros, equipe de trabalho e as próprias habilidades (Shapero & Sokol, 1982).

Os demais estudos não deixaram de forma explícita a perspectiva teórica utilizada. Entretanto, Tran et al., (2019) e Mallon e Cohen (2001) referem, com frequência, os fatores de *push* (aversão) e *pull* (atração) como explicações para a transição de carreiras corporativas para empreendedorismo ou trabalho autônomo. Fatores de aversão estão relacionados às situações ocasionadas pela organização, como a demissão ou mudança de setor, que fazem com que o profissional opte por novos rumos profissionais. Já os fatores de atração são ocasionados pelo interesse por ir atrás de novas aspirações, por exemplo, a busca de maior flexibilidade e autonomia (Alstete, 2002). Nenhum estudo utilizou os modelos de transição de carreira mencionados na introdução, ou a Teoria Social Cognitiva de Carreira (TSCC) como referencial teórico.

No que tange às expectativas de resultados extrínsecos relativos à transição para empreender ou tornar-se autônomo, foram apresentadas na maioria dos estudos, com exceção de dois (Machado & Da Silva, 2014; Shu et al., 2022). Resultados extrínsecos referem-se às recompensas externas, ou seja, o que o indivíduo busca conseguir ao tornar-se empreendedor ou autônomo. Tais recompensas podem ser: bom retorno financeiro, estabilidade no negócio, conciliar a vida pessoal e o trabalho, posição de destaque social, crescimento profissional e reconhecimento do trabalho (Lanero et al., 2015; 2016).

A expectativa de resultado extrínseco destacado na maioria dos estudos foi a busca pelo equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. A maioria dos participantes das pesquisas analisadas decidiram sair dos seus empregos devido à grande demanda de atividades laborais ou à falta de flexibilidade de carga horária de trabalho, não havendo tempo para dedicar-se à família (Ferreira et al., 2018; Gray & Smith, 2020; Hendley, 2017; Hytti, 2010; Lewis et al., 2015; Mallon & Cohen, 2001; Patterson & Mavin, 2009; St-Jean & Duhamel, 2020; Sviatoslav, 2020; Tran et al., 2019; Xu, H., 2010). Nos estudos cujas amostras foram compostas de profissionais que ocupam o papel de mãe, a busca por mais controle e flexibilidade para conciliar as tarefas de cuidado com a casa e de outras pessoas, sem perder a identidade ocupacional, emergiu com frequência. Além disso, a insatisfação com a cultura de gênero das empresas onde o masculino prevalece, foi um dos fatores influentes às mulheres mães na busca pela transição (Ferreira et al., 2018; Lewis et al., 2015; Mallon & Cohen, 2001; Patterson & Mavin, 2009).

Outra expectativa percebida nos estudos refere-se à busca pelo crescimento profissional. De acordo com a perspectiva dos participantes das amostras, diversas

organizações limitam a possibilidade de promoções hierárquicas, o que leva os profissionais a sentirem-se estagnados na mesma posição, executando as mesmas atividades. Como resposta, eles buscam criar a própria oportunidade para crescer profissionalmente ao tornarem-se donos dos seus próprios negócios (Ferreira et al., 2018; Hendley, 2017; Mallon & Cohen, 2001; Sviatoslav, 2020; Tran et al., 2019; Wall, 2013; Xu, 2010). Tal expectativa, pode estar relacionada com a busca por reconhecimento profissional, pois os profissionais não estavam se sentindo valorizados pelo seu trabalho dentro da empresa (Ferreira et al., 2018; Hytti, 2010; Mallon & Cohen, 2001; Sviatoslav, 2020; Tran et al., 2019; Wall, 2013). Outras expectativas não foram tão evidenciadas nos estudos, como a busca por um retorno financeiro satisfatório, evidenciada em apenas quatro estudos (Hendley, 2017; Lewis et al. 2015; Tran et al., 2019; Xu, H., 2010), e obter um bom status social, identificada em um estudo (Sviatoslav, 2020).

Interessante destacar que as expectativas de resultados esperados pela transição de carreira, como a busca por ter mais tempo com a família e maior retorno financeiro, não foram atingidas pelos participantes de alguns estudos. Ao tornarem-se empreendedores ou autônomos, os profissionais muitas vezes relatavam passar mais tempo dedicado às atividades profissionais do que aos outros papéis, dado que passavam a ser os principais responsáveis pelas demandas do seu negócio. Entretanto, mesmo havendo uma carga intensa de trabalho, muitos afirmavam não desejar retornar à condição de colaboradores (Patterson & Mavin, 2009). Além disso, percebiam que para conquistar um maior retorno financeiro, é preciso investir em mais horas de trabalho na sua atividade ou conciliar com outras fontes de renda, o que, em alguns casos, ocasionou um esgotamento físico e emocional (Hendley, 2017).

As expectativas de resultados intrínsecos na transição para empreender ou tornar-se autônomo, diferentemente dos extrínsecos, foram apresentadas em todos os estudos. Resultados intrínsecos referem-se às recompensas internas, ou seja, quais são as atrações pessoais que o indivíduo busca obter ao tornar-se empreendedor ou autônomo. Tais recompensas internas podem ser: autonomia no trabalho, realização pessoal, trabalhar com algo que lhe interesse, trabalhar com tarefas diversas, adquirir novos aprendizados e conhecimentos, equilibrar suas habilidades e as demandas do trabalho ou negócio, maior satisfação profissional e maior autoestima (Lanero et al., 2015; 2016).

A expectativa de resultado intrínseco destacada na maioria dos estudos foi a busca pela autonomia e independência no trabalho. Os participantes de diferentes estudos informaram que o ambiente de trabalho não proporcionava liberdade e autonomia e que se sentiam limitados na execução de suas atividades. Tais profissionais viam a transição de carreira como uma oportunidade de vivenciar maior controle sobre suas atividades, gerenciando-as

da sua maneira, sem passar por autorização de superiores (Gray & Smith, 2020; Harris et al., 2015; Hendley, 2017; Hytti, 2010; Lewis, 2001; Patterson & Mavin, 2009; Shu et al., 2022; St-Jean & Duhamel, 2020; Sviatoslav, 2020; Tran et al., 2019; Wall, 2013; Xu, 2010).

Outra expectativa evidenciada nos estudos foi a de satisfação profissional. Três estudos quantitativos utilizaram a busca pela satisfação profissional como variável independente da mudança de ocupação (Machado & Da Silva, 2014; Shu et al., 2022; St-Jean & Duhamel, 2020). Demais estudos qualitativos apresentaram amostras insatisfeitas com a cultura machista das organizações (Ferreira et al., 2018; Hytti, 2010; Lewis et al., 2015; Mallon & Cohen, 2001), com os métodos de trabalhos propostos e serviços prestados (Hendley, 2017; Tran et al., 2019; Wall, 2013), ou com o estilo de vida anterior à transição (Sviatoslav, 2020).

Além da satisfação profissional, a busca pela realização pessoal também teve destaque. De acordo com o resultado dos estudos investigados, muitos profissionais não se sentiam realizados na execução das suas atividades laborais, apresentando dificuldade de identificar na rotina algo que trouxesse maior motivação, conexão com seu propósito e estilo de vida (Ferreira et al., 2018; Gray & Smith, 2020; Hendley, 2017; Hytti, 2010; St-Jean & Duhamel, 2020; Sviatoslav, 2020; Tran et al., 2019; Wall, 2013).

Trabalhar com atividades relacionadas às áreas de interesse profissional e desafios foi uma expectativa destacada em alguns estudos em que os profissionais estavam desmotivados com as atividades rotineiras e serviços prestados, sentindo-se estagnados e sem visão ou propósito em relação à entrega do seu trabalho (Hendley, 2017; Hytti, 2010; Lewis et al., 2015; Sviatoslav, 2020; Wall, 2013). Ainda, poucos estudos investigaram de forma explícita outros construtos como a busca pela autoimagem positiva como uma expectativa de resultado intrínseco para a transição (Hendley, 2017; Hytti, 2017; Sviatoslav, 2020; Tran et al., 2019).

Discussão

O estudo realizado permitiu identificar que as produções científicas sobre as transições de carreira para o empreendedorismo e o trabalho autônomo não evidenciam, de forma clara, a perspectiva teórica utilizada para embasar a escolha de método ou a discussão dos resultados. Esta é uma limitação importante dos materiais analisados e indica uma possibilidade para estudos futuros. Houve apenas três estudos empíricos quantitativos, dentre os quais, dois empregaram a insatisfação no trabalho como preditor para a transição. Entretanto, tais estudos utilizaram como bases de dados pesquisas de associações e censos. Como sugestão para futuros estudos quantitativos, seria interessante investigar outros fatores preditores da transição para empreendedorismo e trabalho

autônomo, além de utilizar instrumentos psicométricos que permitam testar hipóteses relativas à relação das expectativas de resultado com outras variáveis pertinentes à teoria social cognitiva de carreira, por exemplo.

De acordo com a TSCC, as variáveis cognitivas de crença de autoeficácia, expectativas de resultado e objetivos pessoais estão alinhadas com ações do indivíduo para desenvolver sua carreira (Lent et al., 2013). Assim, uma vez que a autoeficácia diz respeito a crenças que o indivíduo tem sobre sua capacidade em executar determinada tarefa, pode-se relacionar a busca por atividades empreendedoras e autônomas com a crença de autoeficácia elevada, a qual pode contribuir de forma eficaz para que o indivíduo aja em busca de seus objetivos, tornando-se assim, empreendedor ou autônomo. Os estudos analisados nesta revisão dão suporte para esse entendimento e apontam a relevância de que novos estudos empíricos sejam realizados no contexto brasileiro a fim de gerar informações complementares sobre a relação entre as transições de carreira e as crenças de autoeficácia empreendedora.

Ainda, segundo a TSCC, as expectativas de resultado referem-se aos resultados intrínsecos e extrínsecos que o indivíduo espera conquistar ao realizar atividades empreendedoras ou autônomas, como retorno financeiro, para extrínsecos e satisfação profissional, para intrínsecos (Lanero et al., 2015; 2016). Como foi possível observar nos estudos de Sviatoslav (2020), Tran et al. (2019), Gray e Smith (2020), por exemplo, dentre os resultados extrínsecos buscados por profissionais em transição de carreira, pode-se destacar a busca por conciliar a vida profissional e pessoal, o reconhecimento no trabalho e um bom retorno financeiro. Complementarmente, nos estudos de Shu et al. (2022) St-Jean e Duhamel (2020), e Ferreira et al. (2018), por exemplo, observou-se que as expectativas de resultados intrínsecos dos participantes foram a realização pessoal, oportunidade de trabalhar com algo que goste e tenha interesse, e uma maior autonomia no trabalho. Os achados vão ao encontro dos pressupostos da TSCC, a qual sugere que as crenças de autoeficácia e expectativas de resultados extrínsecos e intrínsecos se tornam influenciadores na transição para uma carreira empreendedora e autônoma. Mais especificamente, a motivação para a transição gerada pela crença de autoeficácia e a busca de fatores benéficos para o trabalhador, como a retribuição financeira ou satisfação no trabalho, ou seja, fatores tanto intrínsecos quanto extrínsecos, estão atravessados nessa escolha pela transição de carreira (Lanero et al., 2016; Lent, 2013).

Como observado previamente pela literatura da área, esses achados refletem um discurso recorrente sobre o empreendedorismo e o trabalho autônomo, o qual oferece uma visão estreita e idealizada de agência humana, desconsiderando instituições e contextos sociais (Caliskan, & Lounsbury, 2022). Assim, destaca-se a necessidade de

pesquisas mais abrangentes e efetivas, contemplando elementos sociais e contextuais que permitam compreender mais profundamente essas relações de trabalho.

Considerações Finais

Os estudos incluídos nesta revisão sistemática trouxeram resultados que contribuíram para uma melhor compreensão de quais expectativas de resultados influenciam os profissionais a realizarem uma transição para empreender ou tornarem-se autônomos. Apesar de ter sido possível alcançar os objetivos propostos, é importante apontar as limitações do presente estudo. A seleção de idiomas pode ter restringido alguns estudos, que poderiam colaborar com a investigação e análises desta pesquisa. A delimitação temporal necessária à realização de revisões sistemáticas impossibilita que estas contemplem as publicações mais atuais sobre o tema. Ainda, a natureza disciplinar dos materiais analisados, limita a possibilidade de comparação e complementaridade entre alguns deles.

Futuros estudos poderão suprir as limitações apontadas e aprofundarem-se na investigação da relação entre as variáveis cognitivas da TSCC (Lent et. al, 2013) e os diferentes tipos de transição de carreira, bem como o impacto das influências contextuais sobre essas variáveis,

o que permitiria compreender, por exemplo, a possível idealização sobre o empreendedorismo e trabalho autônomo, e o seu grau de influência nas decisões de transição de carreira no contexto brasileiro. Tal sugestão se deve ao fato de profissionais sentirem-se entusiasmados pela mídia que algumas vezes promove discursos valorizando o empreendedorismo, apelando para a felicidade de ser dono do próprio negócio.

Contudo, as contribuições aqui apresentadas são relevantes para a compreensão do fenômeno de transição de carreiras corporativas para o empreendedorismo e trabalho autônomo. Compreender o que os profissionais esperam quando fazem transições de carreira pode auxiliar as organizações a concentrarem esforços em ações de retenção e movimentação mais eficazes de trabalhadores. Por exemplo, ao identificar a relevância da busca por equilíbrio entre papéis, pode buscar desenvolver políticas que contemplem a diversidade de papéis ocupados pelos trabalhadores, como sugerido em estudos prévios (Braun et al., 2019). Da mesma forma, outras expectativas de resultado intrínsecos e extrínsecos podem ser informativas sobre o estabelecimento de metas e ações capazes de contribuir para o autogerenciamento e a construção de carreira de profissionais dentro ou fora das organizações de trabalho tradicionais.

Referências

- Alstete, J. W. (2002). On becoming an entrepreneur: An evolving typology. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 8(4), 222–234. <https://doi.org/10.1108/13552550210436521>
- Bandeira, P. B., Amorim, M. V., & Oliveira, M. Z. de. (2020). Empreendedorismo Feminino: estudo comparativo entre homens e mulheres sobre motivações para empreender. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 20(3), 1105–1113. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.19694>
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. In *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Bianchi, M., Parisi, V., & Salvatore, R. (2016). Female entrepreneurs: motivations and constraints. An Italian regional study. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 8(3), 198–220. <https://doi.org/10.1108/IJGE-08-2015-0029>
- Braun, A. C., Machado, W. L., Andrade, A. L., & Oliveira, M. Z. (2019). Why work-family conflict can drive your executives away? *Revista de Psicologia*, 37(1), 251-278.
- Breeden, S. A. (1993). Breeden 1993. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 43, Issue 1, pp. 30–45). <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0001879183710286>
- Brown, S.D., & Lent, R.W. (2019). Social Cognitive Career Theory at 25: Progress in Studying the Domain Satisfaction and Career Self-Management Models. *Journal of Career Assessment*, 27, 563 - 578.
- Caliskan, K., & Lounsbury, M. (2022). Entrepreneurialism as Discourse: Toward a Critical Research Agenda. In R. N. Eberhart, M. Lounsbury, & H. E. Aldrich (Eds.), *Entrepreneurialism and Society: New Theoretical Perspectives (Research in the Sociology of Organizations, Vol. 81)* (pp. 43-53). Bingley: Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0733-558X20220000081003>
- De Vos, A., Jacobs, S., & Verbruggen, M. (2021). Career transitions and employability. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103475. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103475

- Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307–324. <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- Dlouhy, K., & Biemann, T. (2018). Path dependence in occupational careers: Understanding occupational mobility development throughout individuals' careers. *Journal of Vocational Behavior*, 104(October 2017), 86–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.009>
- Eagers, J., Franklin, R. C., Yau, M. K., & Broome, K. (2018). Pre-retirement job and the work-to-retirement occupational transition process in Australia: A review. *Australian Occupational Therapy Journal*, 65(4), 314–328. <https://doi.org/10.1111/1440-1630.12452>
- Ferreira, G. F., Bastos, S. A. P., & D'Angelo, M. J. (2018). A look at women's transition from formal labor to self-employment based on endogenous stimuli. *Revista de Administracao Mackenzie*, 19(2). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG180086>
- Froelich, T. C., Oliveira, M. Z., & Machado, W. L. (2021). Network analysis of the variables involved in Career Development. *Psico-USF*, 26 (2), 265-277. <https://doi.org/10.1590/1413-82712021260206>.
- Gray, G., & Smith, H. L. (2020). Experience versus youth: An exploratory study of the motivations of older entrepreneurs. *Strategic Change*, 29(6), 713–724. <https://doi.org/10.1002/jsc.2375>
- Hendley, A. (2017). Passion on the plate: A critical reflection on career change and personal cheffing. *Food and Foodways*, 25(4), 300–321. <https://doi.org/10.1080/07409710.2017.1391019>
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>
- Hytti, U. (2010). Contextualizing entrepreneurship in the boundaryless career. *Gender in Management*, 25(1), 64–81. <https://doi.org/10.1108/17542411011019931>
- Ibarra, H. (2003). *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career*. Harvard Business School Press.
- IBGE. (28 de abril de 2023). *Com taxa de 8,8%, desemprego cresce no primeiro trimestre de 2023*. Agência de Notícias IBGE. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/36780-com-taxa-de-8-8-desemprego-cresce-no-primeiro-trimestre-de-2023>
- Lanero, A., Vázquez, J.-L. & Aza, C. L. (2016). Social cognitive determinants of entrepreneurial career choice in university students. *International small business journal: researching entrepreneurship*, 34(8), 1053–1075. <https://doi.org/10.1177/0266242615612882>
- Lanero, A., Vázquez, J.-L., & Muñoz-Adánez, A. (2015). *Un modelo social cognitivo de intenciones emprendedoras en estudiantes universitarios*. *Anales de Psicología*, 31(1). <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.1.161461>
- Lent, R. W. (2013). Social Cognitive Career Theory. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 115–146). Wiley.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R.W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. In D. Brown, L. Brooks, & associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 255–311). Jossey-Bass.
- Lewis, K. V., Harris, C., Morrison, R., & Ho, M. (2015). The entrepreneurship-motherhood nexus: A longitudinal investigation from a boundaryless career perspective. *Career Development International*, 20(1), 21–37. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2014-0090>
- Liguori, E., Winkler, C., Vanevenhoven, J., Winkel, D., & James, M. (2019). Entrepreneurship as a career choice: intentions, attitudes, and outcome expectations. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 32(4), 311–331. <https://doi.org/10.1080/08276331.2019.1600857>

- Louis, M. R. (1980). Career Transitions: Varieties and Commonalities. *Academy of Management Review*, 5(3), 329–340. <https://doi.org/10.5465/amr.1980.4288836>
- Machado, D. C., & Da Silva, F. A. (2014). Um indicador de não satisfação no trabalho e a mobilidade do mercado de trabalho: um estudo para homens e mulheres. *Nova Economia*, 24(1), 123–140. <https://doi.org/10.1590/0103-6351/1410>
- Mallon, M., & Cohen, L. (2001). Time for a Change? Women’s Accounts of the Move from Organizational Careers to Self-Employment. *British Journal of Management*, 12(3), 217–230. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00195>
- Monsen, E., Mahagaonkar, P., & Dienes, C. (2012). Entrepreneurship in India: The question of occupational transition. *Small Business Economics*, 39(2), 359–382. <https://doi.org/10.1007/s11187-011-9316-9>
- Nachum S. & Oded G. (1990). A Theory of Career Mobility Nachum Sicherman Oded Galor. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169–192.
- Parker, S.K. (2014). Beyond motivation: job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual Review of Psychology*, 65, 661–691. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115208>
- Patterson, N., & Mavin, S. (2009). Women Entrepreneurs: Jumping the Corporate Ship and Gaining New Wings. *International Small Business Journal*, 27(2), 173–192. <https://doi.org/10.1177/0266242608100489>
- Poliakov, Sviatoslav (2020). Careers and lifestyles of young cultural entrepreneurs in St. Petersburg. *Creative Industries Journal*, 14(2), 1–14. <https://doi.org/10.1080/17510694.2020.1848267>
- Rhodes, S. R., & Doering, M. (1983). An Integrated Model of Career Change. *Academy of Management Review*, 8(4), 631–639. <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284666>
- Schein, E. (1993). *Career anchors: discovering your real values* (Ed. Rev.). Pfeiffer & Company.
- Schlossberg, N. K. (2011). The challenge of change: the transition model and its applications. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 159–162. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01102.x>
- Shapero, A. and Sokol, L. (1982). The social dimensions of entrepreneurship, in Kent, C., Sexton, D. and Vesper, K.V. (Eds), *The Encyclopedia of Entrepreneurship*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, pp. 72-90.
- Shu, S., Wang, Y., Kang, H., Wu, C. H., & Arenius, P. (2022). Understanding the role of job quality in the association of employees’ career change to self-employment and job satisfaction. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2021-0212>
- St-Jean, É., & Duhamel, M. (2020). Employee work–life balance and work satisfaction: an empirical study of entrepreneurial career transition and intention across 70 different economies. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 33(3–4), 321–335. <https://doi.org/10.1108/ARLA-02-2019-0054>
- Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of*
- Tran, H., Baruch, Y., & Bui, H. T. M. (2019). On the way to self-employment: the dynamics of career mobility. *The International Journal of Human Resource Management*, 0(0), 1–24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1640267>
- Wall, S. (2013). Nursing Entrepreneurship: Motivators, Strategies and Possibilities for Professional Advancement and Health System Change. *Nursing leadership* 26, (29–40). <https://doi.org/10.12927/cjnl.2013.23450>
- Xu, H. (2010). Return Migration, Occupational Change, and Self-Employment. The Case of Wuwei County. *China Perspectives*, 2010 (2010/4). <https://doi.org/10.4000/chinaperspectives.5343>.

Recebido: 31/10/2022
 1ª reformulação: 19/06/2023
 Aceito: 17/08/2023

Sobre as autoras:

Marina Pereira de Souza Bello é Mestra e Bacharelada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - Porto Alegre/RS - Brasil.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8987-7874>

E-mail: contatomarinabello@gmail.com

Jéssica Santos Machado é Mestranda Bolsista e Bacharelada em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – Porto Alegre/RS - Brasil.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5736-4994>

E-mail: j.machado@edu.pucrs.br

Manoela Ziebell de Oliveira é Possui graduação (2007), Mestrado (2010), e Doutorado (2014) em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Atua como professora adjunta na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, onde coordena o Grupo de Estudos sobre Desenvolvimento de Carreira (GEDC). Bolsista PRodutividade CNPq Nível 2.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0243-5115>