



Disponível em
<http://www.anpad.org.br/rac>

RAC, Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, art. 4,
pp. 458-476, Jul./Ago. 2016
<http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2016140080>



Projeto e Metamorfose: Contribuições de Gilberto Velho para os Estudos sobre Carreiras

Project and Metamorphosis: Gilberto Velho's Contributions to Career Studies

Gabriela DeLuca¹
Sidinei Rocha-de-Oliveira¹
Carolina Dalla Chiesa¹

Universidade Federal do Rio Grande do Sul¹

**Artigo recebido em 29.10.2014. Última versão recebida em 02.10.2015. Aprovado em 10.10.2015.
Publicado online em 05.04.2016.**

Resumo

Este trabalho objetiva apresentar e discutir os conceitos de Gilberto Velho, bem como a forma pela qual estes possibilitam o aprofundamento teórico e novas perspectivas para os estudos de carreira, com vistas a uma elaboração interdisciplinar para compreender carreiras de indivíduos ou de coletividades. Para tanto, revisamos as noções de Gilberto Velho sobre projeto, campo de possibilidades, negociação da realidade e metamorfose, bem como as noções de carreira, com especial enfoque no interacionismo de Everett Hughes. Com a análise dos entrelaçamentos conceituais expostos, avançamos na discussão teórica dos estudos de carreira apresentando: como o campo de possibilidades se relaciona com os aspectos objetivos e subjetivos de uma carreira; como os conceitos de negociação da realidade e metamorfose permitem analisar conflitos e dilemas que emergem do sujeito que transita por diferentes mundos; como a noção de projeto pode ser vinculada à recursividade entre indivíduo, grupo e instituição; e como a memória pode ser utilizada como conceito de dinamismo temporal para a compreensão da carreira. Destas conjugações, propomos uma nova noção de carreira. Por fim, apresentamos uma agenda de pesquisa necessária para ampliar, aprofundar e aperfeiçoar os conceitos arranjados e propostos neste artigo.

Palavras-chave: carreiras; Gilberto Velho; interacionismo simbólico.

Abstract

This study aims to present and discuss Gilberto Velho's concepts, as well as the way his concepts enable deeper theoretical approaches and new perspectives for career studies, aiming at an interdisciplinary view to understand of individual and collective careers. To do so, we review Gilberto Velho's notions of projects, fields of possibilities, negotiations of reality and metamorphosis as well as career concepts, focusing especially on Everett Hughes' interactionism. In this sense, we analyze Velho's and Hughes' concepts through a dual theoretical discussion of career studies to demonstrate: how the field of possibilities relates to the objective and subjective aspects of a career; how the negotiation of reality and metamorphosis allow us to analyze conflicts and dilemmas that emerge from the individual who moves through different worlds; how the project concept can be linked to the reciprocity between individuals, groups and institutions; and how memory can be used as temporal dynamic concept for the understanding of career. From these conjugations of concepts we propose a new notion of career. Finally, we present a research agenda to broaden, deepen and refine the concepts proposed in this article.

Key words: careers; Gilberto Velho; symbolic interactionism.

Introdução

A noção de carreira é recente em termos históricos, surgindo no decorrer do século XX, ligada à ideia de sucessão de etapas em uma profissão ou em uma organização. Trata-se de um fenômeno da moderna sociedade industrial, baseado nos princípios de igualdade, reconhecimento do êxito individual e crescimento econômico e social, contrapondo-se aos modos de vida ligados à tradição, predominantes na sociedade feudal (Chanlat, 1996).

Mesmo já tendo sido interesse de autores de diferentes campos científicos (psicologia, sociologia, administração, entre outros), a carreira é um tema que ainda apresenta grande potencial para discussão, principalmente no que se refere às diferentes nuances que o conceito pode assumir nas sociedades contemporâneas. Apesar da diversidade de campos para explorar, a maior parte dos estudos que marcam a discussão sobre o tema nos últimos vinte anos se volta, de um lado, para a construção de modelos que possam explicar, em grande parte, as trajetórias profissionais (Inkson, Gunz, Ganesh, & Roper, 2012; Sullivan & Baruch, 2009); e, de outro, reforçam, principalmente, a dicotomia entre indivíduo e organização.

Esse foco altera-se nos últimos anos, tanto pela reflexão sobre os limites das principais abordagens da discussão – carreira proteana e carreiras sem fronteiras (Ituma & Simpson, 2009; Sullivan & Baruch, 2009) – quanto pelo incentivo à busca de novas abordagens que permitam maior interdisciplinaridade nesse campo teórico (Arthur, 2008; Chudzikowski & Mayrhofer, 2011; Lawrence, 2011; Parker, Khapova, & Arthur, 2009; Van Maanen, 2015). Além disso, permanece a crítica frequente acerca da falta de inovação nos trabalhos realizados sobre a temática, ponto amplamente reforçado nos três *handbooks*, que têm como foco o tema (Arthur, Hall, & Lawrence, 1989; Gunz & Peiperl, 2007; Inkson & Savickas, 2012), e em periódicos, como o fórum especial da *Human Relations*, no qual Khapova e Arthur (2011) apresentam as diferentes possibilidades de áreas de estudos de carreiras e reforçam a importância de elaborações que permitam um olhar interdisciplinar.

Arthur (2008) e Parker, Khapova e Arthur (2009) salientam a importância da busca por uma revisão do conceito de carreira, sugerindo o uso de abordagens inovadoras e autores que possam avançar nas elaborações teóricas sobre o tema. Chudzikowski e Mayrhofer (2011) chamam atenção para abordagens que tragam uma nova variedade epistemológica, buscando referenciais que não se limitem a uma visão monodisciplinar. Van Maanen (2015) analisa sua própria trajetória, partindo das ideias de Hughes e refletindo sobre o uso da etnografia neste campo, destacando seu potencial e limitações. Assumindo estes e outros trabalhos (Khapova & Arthur, 2011; Mitra, 2015) como orientação, objetivamos ampliar esta discussão e apresentar uma contribuição interdisciplinar para reflexões teóricas sobre a noção de carreira, por meio de uma discussão dos conceitos do antropólogo Gilberto Velho. Deste modo, este texto traz uma dupla proposta: (a) apresentar e discutir conceitos da obra de Gilberto Velho que permitam explorar trajetórias de vida nas sociedades complexas e (b) discutir como estes conceitos podem ser apropriados para os estudos de carreira, utilizando como interface uma orientação teórica central que seja pertinente ao autor em foco.

A obra de Gilberto Velho situa a análise no contexto brasileiro, explorando as relações e trajetórias que se constroem em suas modernas e complexas sociedades urbanas. No cenário internacional, sua obra tem sido utilizada para análise de outros fenômenos urbanos como a religião (Engler, 2006; Roca, 2007), a organização do espaço e as relações sociais (Freeman, 2002; Iwata & Rio, 2004), além do destaque para a importância de suas análises para o desenvolvimento das ciências sociais no Brasil. Ainda que sua disciplina de base seja a antropologia, acreditamos que seus conceitos permitem um aporte interdisciplinar articulando os sujeitos, grupos e organizações, permitindo uma interlocução com os objetos da discussão teórica e metodológica nos estudos de carreira.

Para realização deste objetivo, organizamos o trabalho em quatro partes, além desta introdução. Na primeira, apresentamos a trajetória do conceito de carreira, explorando suas principais vertentes e enfocando, com maior profundidade, a interacionista, que tem Everett Hughes como expoente primordial. Em seguida, exploramos a obra de Gilberto Velho, introduzindo os conceitos de campo de possibilidades,

projeto, negociação da realidade e metamorfose. Dado isto, passamos à discussão entre os conceitos apresentados, buscando as contribuições que a perspectiva antropológica de Gilberto Velho pode trazer. Ao fim, colocamos considerações para retomar e avançar nas reflexões decorrentes dessa discussão.

A Trajetória do Conceito de Carreira e a Retomada de Everett Hughes

O próprio conceito de carreira tem uma carreira (Hughes, 2003). O seu desenvolvimento não aconteceu dentro de um único campo teórico ou disciplinar (Arthur *et al.*, 1989), bem como não teve o mesmo significado ao longo do tempo. Para a construção do conceito, diferentes disciplinas apresentaram suas contribuições no decorrer do século XX e a maior parte delas, apesar de provenientes de diferentes campos, filiam-se às ciências comportamentais.

No início do século XX, os estudos sobre carreira ligam-se ao campo das profissões e à estrutura das organizações. Este direcionamento altera-se com o crescimento dos estudos de base psicológica, a partir da década de 1950. No campo da Administração, o foco inicial dos estudos de carreira concentra-se na organização, sendo compreendida como uma sequência de postos na hierarquia, que vão ampliando responsabilidades e senioridade (Arthur *et al.*, 1989). Na virada para o século XXI, modificando o contexto socioeconômico, no qual passa a se destacar um ambiente de negócios dinâmico e competitivo das organizações, com espaços multiculturais de trabalho e condições econômicas vulneráveis, há uma mudança da responsabilidade de controle e de direcionamento da carreira para o indivíduo, que deve se adequar continuamente às transformações do mercado de trabalho e assumir um papel de protagonismo na construção de seu percurso profissional. Nesta seção, pretendemos fazer um breve resgate dessa trajetória conceitual, destacando algumas concepções clássicas do conceito e como ele tem sido trabalhado nos estudos da atualidade.

Nos anos de 1930, ligado à Escola de Chicago, Everett Hughes contrapõe a base funcionalista da sociologia de profissões americana a partir de uma perspectiva interacionista. Sendo o primeiro a tratar a carreira como um conceito (Barley, 1989), Hughes (1937, p. 404) propõe que ela seja compreendida como “a sequência de papéis, *status* e cargos realizados pelo indivíduo”. Com esta concepção, a carreira compreende duas perspectivas: uma objetiva, ligada aos *status* e cargos já estabelecidos naquela sociedade, e uma subjetiva, que contempla a concepção do indivíduo sobre os aspectos objetivos que contempla e sobre sua própria vida. Assim, para o autor, a carreira é, objetivamente, “uma série de *status* e cargos claramente definidos” (Hughes, 1937, p. 409) pela estrutura da sociedade, notadamente nas ocupações e, subjetivamente, “uma perspectiva dinâmica pela qual a pessoa concebe sua vida como um conjunto e interpreta o significado de suas diversas características, das ações e das coisas que lhe ocorrem” (Hughes, 1937, pp. 409-410).

A partir dos anos 1970, Edgar Schein realiza uma longa pesquisa para compreender as âncoras de carreira, um autoconceito⁽¹⁾ forte que permite manter os ideais profissionais internos do indivíduo, mesmo em meio a grandes mudanças externas. Schein (1993) destaca que, seguindo a orientação de seus estudos, que buscavam compreender inclinações profissionais, a carreira significa “a maneira como a vida profissional de uma pessoa se desenvolve ao longo do tempo e como é vista por ela” (Schein, 1993, p. 19). Ao revisitar seu trabalho, Schein (1996) destaca a importância do novo contexto das organizações para a compreensão das âncoras de carreira. Para o autor, a noção de carreira se constrói na relação entre aquilo que o indivíduo espera na esfera do trabalho (carreira interna) e o que é esperado dele, dadas as políticas organizacionais e conceitos sociais estabelecidos (ambiente externo da carreira). O autor segue defendendo que cada pessoa, em sua trajetória, forma uma âncora de carreira que, ainda que mude ao longo da vida, altera-se devido a momentos de vida e aprendizado e não a possíveis turbulências do ambiente externo. No entanto, apesar de reconhecer esta existência de um duplo espaço para a compreensão da carreira, interno e externo ao indivíduo, a relação entre estas duas esferas é pouco explorada tanto por Schein (1993, 1996) quanto por aqueles que utilizam sua base conceitual. De modo geral, o foco centra-se na ação individual por meio da classificação e análise de suas âncoras predominantes.

A partir do final dos anos 1980, crescem os trabalhos no campo da Administração sobre a temática de carreira. Destacam-se o levantamento feito por Adamson, Doherty e Viney (1998), os trabalhos de Douglas Hall e os *handbooks* organizados desde então (Arthur *et al.*, 1989; Gunz & Peiperl, 2007; Inkson & Savickas, 2012). Nessas obras predomina a separação dos estudos de carreira entre o nível organizacional e o individual.

Adamson *et al.* (1998, p. 252) fazem uma retomada dos conceitos de carreira, partindo da compreensão corriqueira do termo: “referência para o que eles [as pessoas] fazem para viver, para quem eles trabalham, ou o que eles detalham em seus *curriculum vitae*”. Segundo os autores, esta compreensão está bastante ligada ao funcionamento das organizações, o que representa uma visão simplista, centrada nos mecanismos de gestão de recursos humanos, reduzindo a noção de carreira à promoção e ao retorno financeiro.

Para contrapor esta ideia, Adamson *et al.* (1998) recorrem ao pensamento interacionista da Escola de Chicago, indicando a necessidade de compreender um fenômeno como situacional, relacional e cronológico. Os autores fazem uma série de apontamentos sobre o que poderia se observar com esta noção de carreira: (a) a progressão na carreira não deve ser tomada apenas como avanço hierárquico; (b) um currículo bom talvez seja expresso na variedade de atividades, incluindo trabalho e não trabalho; (c) um currículo rico pode mostrar também movimentos verticais e laterais de carreira; (d) pausas na carreira poderiam representar momentos de desenvolvimento de novas experiências de emprego. Embora estas reflexões sejam enriquecedoras, foram pouco exploradas em estudos das últimas duas décadas, o que fez as discussões sobre carreira se centrarem na construção de grandes modelos capazes de compreender as trajetórias no mundo contemporâneo (Inkson *et al.*, 2012; Sullivan & Baruch, 2009). Embora exista uma multiplicidade de possibilidades para compreensão de carreira (Gunz & Peiperl, 2007; Inkson, 2011), duas bases teóricas têm adquirido destaque: a carreira sem fronteiras e a carreira proteana (Sullivan & Baruch, 2009).

A carreira sem fronteiras, baseada em Arthur (1994, p. 296), é “o antônimo da carreira ‘organizacional’ que dominou a pesquisa empírica nos últimos tempos”. Ao invés da tradicional dependência das carreiras organizacionais, estabelece-se a noção de **independência** do indivíduo, comum a todos os elementos citados na carreira sem fronteiras. Assim, segundo Arthur (1994) e Arthur e Rousseau (1996), diferente dos modelos tradicionais, as carreiras não se limitam às fronteiras de uma única organização, trabalho, ocupação, região ou domínio de qualquer perícia particular. Pelo contrário, as carreiras implicam uma pluralização dos contextos de trabalho e um tipo de contrato psicológico baseado na relação instável e orientada para a oportunidade de um indivíduo com a sua organização. A carreira sem fronteiras tem como proposta romper com a carreira organizacional orientada gerencialmente e, como causas, foram apresentadas as mudanças no cenário econômico e organizacional, para o qual seriam necessárias pessoas mais criativas, proativas, capazes de direcionar sua própria carreira (Inkson *et al.*, 2012).

No caso da carreira proteana, temos uma referência ao deus grego Proteus para destacar a inevitabilidade da mudança. Proteus, deus do mar, alterava sua aparência em uma resposta adaptativa às mudanças no ambiente. Assim, segundo Hall (1996, p. 8), a carreira “é impulsionada pela pessoa, e não a organização, e vai ser reinventada individualmente ao longo do tempo, de acordo com a mudança pessoal ou do ambiente”. Hall (1996) destaca dois componentes importantes desta nova carreira: a busca pelo sucesso psicológico e a aprendizagem constante. O primeiro representa o sentimento de orgulho e realização pessoal decorrentes do alcance dos objetivos, tanto pessoais quanto profissionais, diferenciando-se do sucesso da carreira organizacional que seria o ganho financeiro. No segundo, a carreira deixa de ser considerada por meio dos estágios cronológicos da vida, dando espaço para o aprendizado contínuo e a disposição para a mudança. Nesta, portanto, também se reforça a ideia de que a carreira depende de versatilidade, constante adaptação e resiliência. A carreira proteana é uma construção dividida entre mudança e permanência: de um lado, o **herói profissional** (Inkson, 2006) reage de forma adaptativa e de uma forma resistente a um período de transformação e de um contexto social e econômico turbulento; de outro, ele precisa de um senso de autodireção.

De modo geral, um dos grandes problemas destas duas correntes é a supervalorização da ação individual, desconsiderando aspectos da estrutura social e organizacional. O enfoque centrado exclusivamente no indivíduo negligenciou a presença ainda marcante das organizações, regulamentos profissionais e outras formas institucionais que interferem nas carreiras. Apesar disso, são as duas correntes que dominam o cenário internacional na atualidade, tornando-se o *status quo* da discussão sobre carreiras (Sullivan & Baruch, 2009). Na revisão realizada por Sullivan e Baruch (2009) a respeito das transformações do conceito de carreiras, os autores propõem que as carreiras são “as experiências de trabalho e outras relevantes do indivíduo, tanto dentro e fora das organizações, que formam um padrão único na trajetória de vida do indivíduo” (p. 1543). Com esta proposta, os autores não postulam uma definição fechada, ao contrário, encorajam outros pesquisadores e pesquisadoras a aprofundar e desenvolver *insights*, explorando novos caminhos para compreensão do tema **carreiras**. Destarte, torna-se necessário trazer as fronteiras de volta para que os estudos sobre carreira possam avançar na discussão e amadurecer o conceito (Inkson *et al.*, 2012; Sullivan & Baruch, 2009).

Parker *et al.* (2009), Chudzikowski e Mayrhofer (2011), Mitra (2015) e Van Maanen (2015) representam trabalhos que avançam na discussão atual acerca da interdisciplinaridade nos estudos sobre carreira. Parker *et al.* (2009) partem da base de diferentes áreas de conhecimento (sociologia e psicologia) para elaborar um *framework* de análise para as carreiras inteligentes que permitiriam ligar elementos internos ao indivíduo e relações internas e externas ao ambiente laboral. Chudzikowski e Mayrhofer (2011) partem dos conceitos de campo, capitais e *habitus* de Pierre Bourdieu para apresentar possibilidades de avanço na discussão teórica e metodológica de carreira. Mitra (2015) toma por base teórica estudos neocoloniais e busca situar a carreira como uma prática cultural. Van Maanen (2015) destaca a utilização da etnografia como método nos estudos de carreira nas mais de cinco décadas em que está no campo. Foram abordados, então, quatro exemplos de ensaios teórico-reflexivos com o objetivo de instigar a discussão sobre interdisciplinaridade.

Buscando explorar os *insights* que surgem nos recentes trabalhos sobre carreira e respondendo à chamada de interdisciplinaridade através da apresentação de Gilberto Velho, voltamo-nos para uma corrente epistemológica que possa servir de eixo para relacionar a temática de carreira aos conceitos do antropólogo. Assim, recorreremos à perspectiva interacionista, que entendemos ser coerente com a base epistemológica de Gilberto Velho, pois o interacionismo pretende melhor compreender a coexistência das diferenças. Nela, o conflito é uma possibilidade permanente, assumindo interesses e valores diferentes e até antagônicos (Velho, 2006). Somado a ele, Velho (2006) entende o confronto como “uma possibilidade dentro do complexo jogo de negociação da realidade” (p. 51), dificultando qualquer tentativa de previsão de ocorrência.

Desse modo, os interacionistas aos quais fazemos referência foram pensadores que acreditavam nas contingências do contexto e em sua complexidade. Os interacionistas acreditavam que a estrutura social seria um amontoado de estabilidades temporais que fazem parte de um processo em fluxo, formando um mundo social de pessoas que influenciam e são influenciadas pelo seu entorno. Com esta perspectiva, predomina a noção de **fato social localizado** no tempo e no espaço (Abbott, 1997), ou seja, para serem entendidos, os fatos sociais devem ser analisados dentro de um arranjo particular de tempo e espaço. Diversos estudos se desenvolveram com essa perspectiva, dentre eles os de Everett Hughes (1937, 1958, 2003). Nesse sentido, a carreira seria um processo temporal com grande dependência contextual, influenciada por diversos fatores, sendo em parte homogênea temporalmente e, em outra, heterogênea (Abbott, 1997).

Os principais conceitos relacionados à noção de carreira na perspectiva interacionista de Everett Hughes para este trabalho serão os pares conceituais que seguem: carreira sobre as perspectivas **objetiva** e **subjéctiva**; as contradições entre elas pelas noções de **conflito** e **dilema**; e a relação possível entre **indivíduos** e **instituições** (Hughes, 1937, 1958, 2003). No entendimento de Hughes (2003), todos têm uma carreira, independentemente de estarem ou não inseridos em uma estrutura burocrática, já que, mesmo nestas, os indivíduos percorrem um caminho tortuoso, permeado por contingências e irregularidades – por mais invisíveis que pareçam (Barley, 1989).

A carreira, como uma sequência de papéis e *status*, contempla, objetivamente, a série de *status* e cargos pelos quais o indivíduo passa e, subjetivamente, a concepção dinâmica que a pessoa faz – e interpreta – de sua vida (Hughes, 1937). Para fins de esclarecimento, trazemos o exemplo de Becker (2008) ao apresentar as trajetórias de carreira de um usuário de maconha que, por exemplo, por um lado pode ter, objetivamente, um *status* de desviante e, por outro lado, subjetivamente, não se vê como tal. Isso é possível, pois, dentro do grupo de usuários de maconha, o *status* de desviante não existe (Becker, 2008). Dessa forma, o indivíduo concebe seu papel social, que pode ser conflitante, ou não, com o *status* que carrega frente a determinado grupo. Devido a este processo, o papel social é um produto social gerado pela concepção que o indivíduo tem de si em relação aos outros (Hughes, 1937). Por sua vez, os *status* são categorias sociais já aceitas (Hughes, 1937), que carregam uma combinação padronizada de obrigações e privilégios objetivos (Hughes, 1958) e podem ser estabelecidos por um papel social histórico, desempenhado por um indivíduo e replicado ao longo da história. O *status* é uma forma elementar de cargo, que Hughes (1937) define como um grupo de obrigações e privilégios padrão sob os quais a pessoa se submete em determinada situação. O crescimento de um grupo de cargos pode dar nascimento, por sua vez, a uma instituição.

Devido a estas diferenças entre papel social e *status* (Hughes, 1937, 1958), e mesmo entre os diferentes *status* que a pessoa vive (Hughes, 1958), pode vir a existir para o indivíduo um conflito ou dilema, respectivamente. No conflito, acontece a contradição entre aquilo que o indivíduo concebe como seu papel social e aquilo que é seu *status* (Hughes, 1937), ou seja, entre os aspectos objetivos e subjetivos de sua carreira (Hughes, 1937). Essa situação contraditória pode também ocorrer entre os aspectos objetivos: o mesmo indivíduo, ao longo de sua trajetória e devido a suas conquistas, pode transitar por *status* conflitantes. A esta situação, Hughes (1958) chamou de dilema. Por estar inserido em uma sociedade que permite (e encoraja) o trânsito, indivíduos de *status* de origens diferentes podem se ver no mesmo *status*. Aquele que está entre esses **mundos**, então, vê-se em um dilema: ser um ou ser outro.

Por fim, segue o esclarecimento quanto à interação recursiva entre indivíduo e instituição. Como esclarecido acima, um papel social que se repete e se torna histórico pode originar um *status*; um conjunto de *status* pode originar um cargo; e um conjunto de cargos, uma instituição (Hughes, 1937). Sendo assim, um papel social singular ao indivíduo pode, ao longo do tempo, dar nascimento a uma instituição, ou seja, um indivíduo pode influenciar uma instituição. O indivíduo tem sua carreira, também influenciada pelos aspectos objetivos e subjetivos, o que inclui as instituições, sendo, em algum grau, limitado pelas possibilidades do contexto. Assim, pretendemos demonstrar a relação recíproca e dinâmica entre eles: a instituição e o indivíduo influenciam-se mutuamente. Existe, portanto, uma recursividade entre indivíduo e instituição, na qual as pessoas dependem das instituições e vice-versa, tornando-se a carreira o elemento intermediário entre elas. Com isso, para Hughes (1958), o estudo de carreira é o acesso empírico para a relação entre ação social e estrutura social.

Tendo por pressuposto que o campo de discussão de carreiras necessita de perspectivas interdisciplinares (Arthur, 2008; Chudzikowski & Mayrhofer, 2011; Khapova & Arthur, 2011; Lawrence, 2011; Mitra, 2015; Parker *et al.*, 2009), buscamos, em seguida, aprofundar as noções antropológicas de Gilberto Velho, tendo em vista os objetivos do presente trabalho em torno dos conceitos centrais deste autor.

Os Conceitos de Gilberto Velho sobre Trajetórias e Biografias Individuais

Neste item apresentamos os escritos do antropólogo Gilberto Velho, inserido em preocupações diferentes das usuais nas teorias de carreira. Além disso, ao introduzir a obra **A Utopia Urbana** (Velho, 1989), o autor aponta as limitações geradas quando se estabelecem compartimentos estanques de áreas de estudo, já que a análise da sociedade urbana, em sua complexidade, “exigirá o concurso de diferentes ‘tradições de trabalho’” (p. 12, grifo nosso). As contribuições do autor serão exploradas a partir de quatro conceitos: **campo de possibilidades, projeto, negociação e metamorfose**.

Gilberto Velho foi um pesquisador cujas preocupações se direcionaram na busca pela compreensão das sociedades complexas moderno-contemporâneas em seus vários mundos, fronteiras de significados e multiplicidades. Para desenvolver suas pesquisas no contexto urbano brasileiro, Gilberto Velho tomou por base referenciais de diferentes tradições que procuravam também compreender o espaço urbano e a realidade das metrópoles modernas. Uma dessas referências encontra-se no âmbito da Escola de Chicago, onde o trabalho do sociólogo e filósofo Georg Simmel fora influência teórica indubitável. Além deste, Schutz (2012), com seus escritos sobre fenomenologia das relações sociais, é um antecedente fundamental da obra de Gilberto Velho, que será explorada adiante. Cumpre destacarmos, antes, que a sociedade complexa moderno-contemporânea para Velho (1981) é uma sociedade na qual “a divisão social do trabalho e a distribuição de riquezas delineiam categorias sociais distinguíveis com continuidade histórica” (Velho, 1981, p. 16). Além disso, “a noção de complexidade traz também a ideia de uma heterogeneidade cultural que deve ser entendida como a coexistência, harmoniosa ou não, de uma pluralidade de tradições” (Velho, 1981, p. 16).

Dessa divisão, portanto, emergem categorias sociais que tendem a formar grupos que compartilham tradições e valores culturalmente informados, nos quais o indivíduo está inserido – perpassando, também, outros grupos, com outras tradições e outros valores. Por isso, cabe compreender a complexidade dessa sociedade relacionando diferentes âmbitos, como a família e a etnia. Dado isso, as metrópoles tornam-se um espaço no qual é possível observar os fenômenos da unidade e da fragmentação: se por um lado o sujeito se destaca, devido à individualização revelada a partir de ideologias individualistas, por outro, também está influenciado por unidades englobantes, como nação, família e igreja, que o inserem num *locus* social para desempenho de papéis – processo este chamado de individuação. Tal dialética compõe, entre outras características, a modernidade e, sendo assim, Velho (2003, 2005) também considera as metrópoles como grandes laboratórios para observação de fenômenos socioculturais. Nelas pode-se encontrar uma maior diversidade de domínios e papéis sociais com evidentes descontinuidades e contradições.

Nas sociedades onde predomina a ideologia individualista, a noção de **biografia** é fundamental, dado que a trajetória do indivíduo passa a ter significado como elemento constituinte da realidade. Este se torna um indivíduo-sujeito que, segundo Velho (2003), inserido na sociedade complexa, precisa traçar projetos para lidar com os sistemas de valores diferenciados e heterogêneos com os quais se depara.

Embasando-se na fenomenologia de Schutz (2012), Velho (2003, p. 101) entende a noção de **projeto**⁽²⁾ como: “a conduta organizada para atingir finalidades específicas”, tornando-se uma antecipação da futura trajetória e biografia do sujeito. Para traçar seu projeto, o sujeito se utiliza da dimensão da memória, de modo a considerar não somente a ação do presente, como também as significações impressas nos acontecimentos passados. Para Velho (2003), a memória é fragmentada, de modo que o sentido que o indivíduo dá a si mesmo depende da organização de seus fragmentos ao longo de sua trajetória. Sendo o passado descontínuo, a memória que também constitui a construção de um projeto é uma construção posterior, a partir do significado que o sujeito confere aos acontecimentos.

Cumpre observar que esse processo não é linear, contínuo ou homogêneo e, portanto, deve ser compreendido em suas multiplicidades. Por representar um ponto de intersecção de diferentes mundos (Simmel, 2006⁽³⁾; Velho, 2006), o indivíduo-sujeito traça seu projeto influenciado pelo **campo de possibilidades** em que está inserido.

Campo de possibilidades trata do que é dado com as alternativas construídas do processo sócio-histórico e com o potencial interpretativo do mundo simbólico da cultura. O projeto no nível individual lida com a performance, as explorações, o desempenho e as opções, ancoradas a avaliações e definições da realidade. Estas, por sua vez, nos termos de Schutz, são resultado de complexos processos de negociação e construção que se desenvolvem com e constituem toda a vida social, inextricavelmente vinculados aos códigos culturais e aos processos históricos de *longue durée* (Velho, 2003, p. 28).

O **campo de possibilidades** é, portanto, o rol de alternativas que se apresenta ao indivíduo a partir de processos sócio-históricos mais amplos que, além disso, passam pelo potencial interpretativo da

sociedade. Trata-se de algo que é dado, mas que passa, ao mesmo tempo, por ressignificações em diferentes contextos, demonstrando o potencial de metamorfose do indivíduo. O campo de possibilidades é um conceito fundamental para compreensão da maneira pela qual os projetos se movimentam ao longo de uma trajetória de vida, coerentemente ou não.

Dado o seu **potencial de metamorfose** (Velho, 2003), o indivíduo pode alterar projetos ao longo de sua trajetória, negociando sua realidade, contemplada por outros projetos, de indivíduos ou grupos. No caso destes últimos, chamados projetos coletivos, estão incluídos traços de famílias, grupos, instituições, entre outros, todos passíveis de diferentes interpretações individuais “devido a particularidades de *status*, trajetória e, no caso de uma família, de gênero e geração” (Velho, 2003, p. 41). Assim sendo, mesmo os projetos coletivos não podem ser considerados homogêneos, pois a **coletividade** não pressupõe compartilhamento igualitário de informações; os projetos são continuamente reinterpretados.

Cumprido, neste momento, ressaltar o fenômeno de **negociação da realidade**, que pressupõe a diferença como elemento constitutivo. Esta diferença, contudo, está inserida em um contexto de significados compartilhados, de modo que a heterogeneidade que se revela na negociação da realidade não é considerada um estraçalhamento do indivíduo, mas uma característica do social a partir da cultura. Em outras palavras, a rede de significados (Geertz, 2008) não exclui diferenças, mas vive delas.

Apesar de Velho (2003) colocar como um de seus objetivos o resgate de uma possível margem de manobra e iniciativa dos atores sociais envolvidos, entendendo os atores como não só reprodutores, mas capazes de reinventar a vida social (Velho, 2006), eles não são indivíduos-sujeitos em sua plenitude, pois também “são empurrados por forças e circunstâncias que têm de enfrentar e procurar dar conta” (Velho, 2003, p. 45). Por mais que exista a capacidade de escolha, ela estará ancorada em um conjunto mais abrangente de valores e representações sociais (Velho, 2006).

Os projetos individuais sempre interagem com outros dentro de um campo de possibilidades. Não operam num vácuo, mas sim a partir de premissas e paradigmas culturais compartilhados por universos específicos. Por isso mesmo são complexos e os indivíduos, em princípio, podem ser portadores de projetos diferentes, até contraditórios (Velho, 2003, p. 46).

É também a partir desse jogo de papéis que o indivíduo traça e transforma seu próprio projeto, desenvolvendo o **potencial de metamorfose** (Velho, 2003). A viabilidade de suas decisões vai depender desse jogo de interação com outros projetos individuais e coletivos (Velho, 2003). O projeto, portanto, sendo passível de transformação, torna-se único ao sujeito: uma caracterização de sua individualidade, uma orientação no percurso por entre campos de possibilidades e, enfim, o instrumento básico de negociação da realidade. Nesse sentido, cumpre observar um último conceito dentro da noção de trajetória de vida explorada por Gilberto Velho: a metamorfose.

Por menor que seja a sociedade, esta não será totalmente homogênea. Poder-se-ia dizer que a vida social reside na interação das diferenças, o que, nas sociedades complexas, revela-se de modo ainda mais contundente. O trânsito frequente por entre províncias de significados “implica adaptações constantes dos atores, produtores de e produzidos por escalas de valores e ideologias individualistas constitutivas da vida moderna” (Velho, 2003, p. 44). No plano individual, a participação nesses diferentes mundos desenvolve um potencial de metamorfose do indivíduo.

Tais noções revelam aspectos simbólicos fundamentais, pois, embora existam mecanismos de massificação do indivíduo na sociedade moderna, estes são interpretados de formas diferentes, revelando a heterogeneidade cultural (Velho, 2003). A metamorfose demonstra não somente a heterogeneidade sociocultural, como também a possibilidade de o indivíduo transformar sua trajetória, mudar seu projeto e transitar por entre **mundos** ou **províncias de significado** (Schutz, 2012). Portanto, a noção de metamorfose permite observar analiticamente a flexibilidade e a transformação, pois os projetos, assim como as pessoas, mudam. Ou as pessoas mudam através de seus projetos. A transformação individual se dá ao longo do tempo e contextualmente (Velho, 2003). Essas fragmentações devem ser vistas como uma característica do social, justamente por seu caráter simbólico.

No ambiente controverso da metrópole, existe um número maior de manobras possíveis. A diversidade de papéis e a possibilidade de trânsito permitem a produção de identidades multifacetadas. Em casos extremos, “a heterogeneidade e a diferenciação poderiam produzir situações de fragmentação sociocultural” (Velho, 2003, p. 81). Porém, o potencial de metamorfose permite que os indivíduos transitem em diferentes domínios sem maiores danos ou custos “psicológico-sociais” (Velho, 2003, p. 82).

A metamorfose da qual Velho (2003, p. 29) discorre possibilita, “através do acionamento de códigos associados a contextos e domínios específicos ..., que os indivíduos estejam sendo permanentemente reconstruídos”. O que se chama de potencial é, portanto, a latência da possibilidade de transformação, devido ao fato de sua existência estar condicionada às múltiplas realidades. Velho (2003), enfim, alerta para o surgimento da possibilidade de fugir dos problemas gerados por uma visão linear da experiência humana.

Na próxima seção buscamos integrar os conceitos apresentados de Gilberto Velho às discussões sobre carreira, com enfoque central na perspectiva interacionista de Hughes (1937). Articulações também são feitas com os trabalhos de Arthur (2008), Parker *et al.* (2009), Chudzikowski e Mayrhofer (2011), Mitra (2015) e Van Maanen (2015).

Análise entre os Conceitos Especificados

A partir do que foi exposto, é possível trazer à discussão de carreira as contribuições de Gilberto Velho. Para tanto, a análise a ser apresentada foi feita aproximando os conceitos do antropólogo com a perspectiva interacionista de Everett Hughes, pois é esta que permite tal intersecção, epistemologicamente coerente. Assim, focamos a análise em quatro temas conceituais: primeiramente, exploramos a noção de campo de possibilidades relacionando com aspectos objetivos e subjetivos contemplados pelo sujeito; em seguida, a compreensão de negociação da realidade e metamorfose, e dos conflitos e dilemas que emergem do sujeito que transita por diferentes mundos; na sequência, a noção de projeto vinculada à recursividade entre indivíduo, grupo e instituição; e, por fim, o mesmo projeto, complementado à ideia de memória, explorados como contribuições para o avanço das discussões sobre carreira. Em cada um dos quatro aspectos, ainda, pretendemos esclarecer os possíveis vínculos vislumbrados com as demais noções de carreira apresentadas, além da interacionista, e as razões pelas quais entendemos que tais intersecções não poderiam ser feitas coerentemente entre os autores.

Os campos de possibilidades incluem os aspectos objetivos e subjetivos de uma carreira

Sendo o campo de possibilidades o rol de alternativas que se apresenta ao indivíduo (Velho, 2003), entendemos que este contempla tanto os aspectos pré-estabelecidos de uma trajetória quanto aqueles reinterpretados no curso de uma vida. Tomando por base a noção de Hughes (1937) em torno das objetividades e subjetividades presentes em uma carreira, buscamos associá-la à noção de campo de possibilidades, uma vez que este inclui algo que é dado histórica e socialmente na vida de um indivíduo, contemplando também as subjetividades que promovem reinterpretações.

Assim, de um lado – o objetivo – pode-se enxergar a constituição de um campo de possibilidades a partir de profissões, sistema de ensino, instituições, organizações, pré-noções e valores socialmente estabelecidos que, de certo modo, são transitórios em sociedades complexas. De outro – o subjetivo – podem-se compreender as reinterpretações daquilo que é socialmente dado, de modo que o indivíduo exerça seu potencial de metamorfose, não apenas recebendo aquilo que se apresenta a ele, mas também agindo a partir de uma rede de significados (Geertz, 2008).

Se o indivíduo negocia com diferentes mundos a partir de um campo de possibilidades que se apresenta, e esta negociação acontece ao longo de uma carreira, podemos depreender que este campo (Velho, 2003) compreende aspectos objetivos e subjetivos de uma carreira (Hughes, 1937), na medida em que esta se sustenta nesses âmbitos para existir. Quando o indivíduo negocia, em sua trajetória, a

partir daquilo que se apresenta, tem-se uma negociação entre elementos objetivos e subjetivos, continuamente.

Esta elaboração nos leva a destacar que a carreira, embora em certos casos voltada à prática administrativa e organizacional, perpassa apropriações e reapropriações de elementos objetivos e subjetivos de uma biografia. Logo, se compreendemos que a carreira é uma construção realizada pelo indivíduo a partir de objetividades e subjetividades que compõem um campo de possibilidades através do qual ele transita e negocia a realidade, então, em decorrência, podemos entender que a carreira depende dos campos de possibilidades.

Neste ponto, a relação entre objetividades e subjetividades traz semelhanças com a elaboração de Schein (1996), que explora elementos internos e externos ao indivíduo. Contudo, na elaboração deste autor, esta relação se mostra bastante estática e dicotômica, prevalecendo a perspectiva individual. A partir dos conceitos de Velho (2003), é possível contemplar o caráter dinâmico e multifacetado das trajetórias, incluindo as profissionais, tendo como ponto de partida as fronteiras que se apresentam nos campos de possibilidades.

Ao considerar que cada carreira é construída em campos de possibilidades, a noção de carreiras sem fronteiras (Arthur, 1994) também pode ser contestada, uma vez que esta perspectiva toma por base apenas os limites das organizações como as possíveis fronteiras. Em Arthur (1994), escolhas pautadas por objetivos pessoais e que não privilegiassem a carreira na organização seriam novos elementos para se considerar, rompendo com as fronteiras organizacionais. Embora possa se concordar que as fronteiras das organizações sejam reposicionadas, ao adotarmos os conceitos de Gilberto Velho entendemos que algumas também são mantidas, bem como existem fronteiras nos outros campos que se apresentam. Organização, instituições, família, etnia, gênero, entre outros, podem representar fronteiras simbólicas que serão negociadas e, por representarem diferentes graus de dificuldade para transposição, trarão resultados singulares.

A articulação entre objetividades e subjetividades explorada a partir da trajetória permite integrar a separação das tradições sociológicas e psicológicas de carreira apresentadas como um desafio por Khapova e Arthur (2011) e Gunz e Peiperl (2007). Com esta perspectiva, é possível trabalhar sujeitos ou coletividades analisando suas relações recíprocas e com a sociedade. Além disso, esta proposta vai ao encontro da articulação teórico-metodológica apresentada por Van Maanen (2015), explorando a própria trajetória individual para analisar carreiras. Desta forma, seriam necessários métodos que permitissem maior profundidade de compreensão temporal dos aspectos objetivos e subjetivos da trajetória.

Em outras palavras, o indivíduo somente é capaz de constituir uma carreira a partir das possibilidades que visualiza em sua trajetória. Tais possibilidades são negociadas entre aquilo que é dado objetivamente e aquilo que é interpretado subjetivamente. Porém, para além de uma relação entre subjetividades e objetividades, podemos compreender o exercício da negociação da realidade entre âmbitos objetivos – aspectos estes explorados no item seguinte. Ademais, podemos refletir outra noção de Hughes (1937, 1958) a partir das concepções de Velho: os dilemas e os conflitos, e as negociações da realidade, respectivamente.

Dilemas e conflitos como negociações da realidade: metamorfoseando carreiras

Velho (2006) aponta que, em uma sociedade complexa moderno-contemporânea, o indivíduo transita por diferentes mundos, ou fronteiras simbólicas, com mais ou menos facilidade, decorrente de seu potencial de metamorfose – trânsito este que revela seu campo de possibilidades. Desse trânsito emerge o processo de negociação, no qual o indivíduo, uma vez tendo traçado um projeto, negocia com as diferenças contempladas, singularizando suas escolhas e metamorfoseando sua trajetória, ainda que limitado pelas objetividades da realidade em que está inserido. Entendemos que esse indivíduo que transita por diferentes mundos pode ser paralelamente comparado ao tipo-extremo de homem marginal⁽⁴⁾, caracterizado como um vivente fronteiro, ou seja, que contempla e transita no limiar de diferentes realidades (Hughes, 1958). É este homem entre-mundos que terá, ao longo de sua carreira,

dilemas quanto aos *status* diferentes que vivencia (Hughes, 1958), bem como terá conflitos devido às contradições que ele percebe entre os aspectos subjetivos e objetivos de sua trajetória (Hughes, 1937). Esses dilemas e conflitos podem gerar transformações na trajetória do indivíduo, já que, na tentativa de solucionar estas contradições, o indivíduo pode mudar sua trajetória (Hughes, 1937) ou criar novos *status* e cargos que contemplem suas diferentes realidades (Hughes, 1958).

Tanto dilemas e conflitos quanto o processo de negociação ocorrem devido à possibilidade de trânsito por diferentes realidades, a qual só é possível devido ao potencial de metamorfose latente no indivíduo. Se, com Hughes (1937, 1958), dilemas e conflitos podem gerar transformações subjetivas e objetivas para o indivíduo; e, com Velho (2003), as negociações de realidade fazem emergir projetos diferentes dos anteriores (Velho, 2003), metamorfoseando suas trajetórias, compreendemos que, quanto maior a dificuldade em extrair seu potencial de metamorfose, maior será o dilema e/ou conflito vivenciado. O dilema (Hughes, 1958) e o conflito (Hughes, 1937) são, portanto, concepções e interpretações do indivíduo sobre o campo de possibilidades, e suas existências confirmam a heterogeneidade do campo, pois, se não o fosse, as decisões ao longo da trajetória para estabelecimento de um projeto não passariam por dilemas ou conflitos. Mesmo assim, entendemos que a metamorfose seja decorrente também de situações sem dilema ou conflito, devido ao potencial de metamorfose daquele indivíduo que negocia apenas diferenças não contraditórias. Por isso, compreendemos dilema e conflito como parte do processo de negociação. Escolher por um rumo em detrimento do outro trata-se apenas de um resultado *a posteriori* a partir de possíveis dilemas e/ou conflitos anteriores, mas, independentemente destes, será em decorrência de um processo de negociação.

O indivíduo, portanto, circula por diferentes mundos e tem um trânsito mais ou menos facilitado devido ao seu potencial de metamorfose. Vivendo ou não dilemas e conflitos, esse indivíduo negocia a realidade, metamorfoseando a si e aos projetos ao longo de sua trajetória – e tudo isso podendo ser percebido frente a projetos individuais como projetos coletivos. Assim sendo, cumpre observar não a escolha isolada do indivíduo, mas seu processo para chegar até lá; percurso este que pode contemplar não apenas outros indivíduos, mas também instituições – entendendo-as como parte dos aspectos objetivos do real.

A ideia de negociação como elemento que permite maior fluidez de trânsito está ausente na maioria dos trabalhos apontados, sendo exceções os de Chudzikowski e Mayrhofer (2011) e Mitra (2015). Chudzikowski e Mayrhofer (2011) trazem os conceitos de campo, *habitus* e capital como arcabouço que poderia se aproximar da ideia aqui apresentada. No entanto, os autores não exploram o conceito de estratégia, fundamental na obra de Bourdieu (1990, 2001) para compreender como as relações se alteram no campo, fragilizando a base teórica de sua proposta. Já Mitra (2015), que tem parte do referencial baseado no interacionismo, traz a ideia de negociação como recurso importante para compreender a articulação entre estrutura e ação, a estrutura da carreira em camadas nas quais os sujeitos acessam diferentes níveis de acordo com sua idade, raça, gênero ou classe e a interação entre os discursos e a materialidade. Apesar de destacar a negociação, Mitra (2015) não parece romper com a dicotomia agência e estrutura, pois reforça a separação entre os objetos de análise das disciplinas que permitiriam uma proposta interdisciplinar.

Cabe ressaltar que a noção de metamorfose aqui trabalhada se diferencia da noção de transformação presente naquela da carreira proteana (Hall, 1996). Enquanto na perspectiva da carreira proteana o indivíduo é um **ser heroico** capaz de assumir as diferentes formas demandadas pelas organizações e mercado de trabalho, a metamorfose presente em Velho (2003) é o ajuste do indivíduo ao trânsito de diferentes mundos, decorrente também do processo de negociação e intersecção entre diferentes projetos individuais e coletivos. Nesta perspectiva, a metamorfose não se limita apenas à esfera laboral, mas também reconhece as fronteiras da mudança, ligando o sujeito à realidade objetiva que o circunda e reconhece a existência de limites para sua ação.

Projetos como ligação entre indivíduos, grupos e instituições

Segundo Velho (2003), o indivíduo traça seus projetos individuais influenciado por projetos coletivos, de grupos, de instituições e de organizações. Os projetos coletivos, assim como os individuais, não são homogêneos, devido às diferentes significações que cada indivíduo dá a eles. Já Hughes (1937), ao tratar das carreiras como a sequência de *status* e papéis sociais, coloca que tal sequência é decorrente de interações entre indivíduos-sujeitos (singulares) e instituições (compreendidas como grupos institucionalizados, como a família e as organizações, corporativas ou não). Dessa forma, a carreira do indivíduo é influenciada por estes grupos, como aspectos objetivos que contempla, mas também os influencia, transformando-os e criando novos *status* e cargos, inclusive pela vivência do dilema, como abordado no item anterior.

Ora, se projetos individuais são influenciados por projetos coletivos e os últimos o são pelos primeiros, transformando-se mutuamente (Velho, 2003), e se a carreira do indivíduo influencia as instituições e é influenciada por elas, também transformando-se mutuamente (Barley, 1989; Hughes, 1937), entendemos que há um vínculo entre os dois autores nesse ponto, o que nos faz concluir que este aspecto relacional e interacionista possibilita a visualização e admissão de que carreiras individuais são mutáveis, bem como as próprias instituições o são. Dado isso, entendemos que a metamorfose (Velho, 2003) pode ser admitida tanto para indivíduo como para instituição, dando singularidade à existência de cada um. A partir desse vínculo, portanto, entendemos que a própria instituição, seja um grupo, uma organização, uma profissão, enfim, um aspecto objetivo institucionalizado e com uma história, também pode ter uma carreira singular, mutável pelas mesmas interações.

A compreensão das realidades sociais por meio da relação entre indivíduo e coletividade contribui para o rompimento da noção estanque, por vezes utilizada nas Ciências Sociais, a saber a de agente e estrutura (Chudzikowski & Mayrhofer, 2011; Mitra, 2015; Svejnova, Vives, & Alvarez, 2010; Tams & Arthur, 2010). O entendimento fixo e separado entre agente e estrutura representa, historicamente, um dos grandes desafios de articulação nas discussões de carreira, já que a complexidade que a prática apresenta raramente é contemplada nos modelos monolíticos apresentados (Chudzikowski & Mayrhofer, 2011); permanece, também o desafio de uma proposta que contemple a relação de interdependência mútua. Ao trazermos os conceitos de Gilberto Velho, buscamos esclarecer que o campo de possibilidades que se apresenta não pode ser compreendido de maneira dicotômica e estática, como apresentado nos estudos que articulam a discussão em torno de estrutura e agência, mas sim como um emaranhado de projetos individuais e coletivos relacionados, que se reforçam e se alteram mutuamente. Esse entendimento rompe com a ideia da presença de apenas dois elementos no campo da construção de trajetórias, pois um mesmo indivíduo pode traçar sua carreira na negociação de projetos com família, comunidade, grupo étnico de referência, profissão, ou mesmo com as diferentes organizações de que participa.

A proposta de articular a ação individual com os múltiplos atores (e projetos) com quem o indivíduo negocia sua realidade, no campo de possibilidades que se apresenta, forma um vínculo relacional entre indivíduo, organizações, instituições e profissão. Essa articulação, portanto, permite ampliar a análise sobre a relação entre tais atores e sua ligação na construção de carreira.

Memória e projeto: a relação entre passado e futuro na carreira

Tendo em vista as noções de projeto e memória, é possível analisar a carreira de modo temporal, a partir do passado e futuro como temporalidades que constituem a construção de uma carreira. Como diz Velho (2003), a memória é fragmentada, pois o sentido que o indivíduo dá a si mesmo depende da organização *a posteriori* de seus fragmentos ao longo da trajetória. Assim, a consecução de um projeto como antecipação do futuro é algo que depende da construção que o indivíduo faz de sua vida, através da memória.

A partir da memória, o indivíduo confere significado aos acontecimentos passados (Velho, 2003), bem como aos projetos que estabeleceu, revisitando também a sequência de papéis sociais, *status* e

cargos realizados por ele, tal qual Hughes (1937) define a carreira. Assim, a carreira se relaciona com o passado, embora este fato não torne o conceito estanque em si mesmo. Em verdade, referindo-se ao passado, a carreira é o resultado de significações que o indivíduo ou o grupo faz no tempo presente, através de suas memórias, revelando interpretações e reinterpretações biográficas. A carreira, em suas projeções passadas e futuras é, portanto, mutável e singular – assim como sua biografia também o é.

Segundo Velho (2003), o indivíduo antecipa seu futuro a partir de um projeto individual, sendo este o instrumento básico na negociação da realidade. Com ele, o sujeito, a partir dos campos de possibilidade que vislumbra – os quais detêm aquilo que Hughes (1937, 1958) chama de aspectos objetivos e subjetivos – negocia e determina um projeto como antecipação desse futuro e imagina os futuros papéis, *status* e cargos pelos quais irá passar. Com isso, entendemos que o indivíduo vislumbra uma carreira no futuro, tal qual o projeto que traça, passando a considerar outros projetos individuais e coletivos. Seu campo de possibilidades também pode se modificar com novos projetos, dado que outros significados são atribuídos à realidade que vivencia, de modo que o processo de negociação e metamorfose do indivíduo se torne recorrente nesse cenário.

Embora a palavra **tempo** esteja nos conceitos de Hall (1996) e Schein (1993), a análise biográfica, assumindo uma perspectiva histórica, é pouco explorada, principalmente no que se refere à relação entre passado, presente e futuro.

Nas propostas de análise interdisciplinar de Arthur (2008), Parker *et al.* (2009) e Mitra (2015), a história é uma dimensão negligenciada. Chudzikowski e Mayrhofer (2011) indicam que reconhecer o tempo nas análises sobre carreira permitiria dar maior dinamismo para a compreensão de trajetórias, mas dão destaque apenas para o passado. Na mesma direção, Van Maanen (2015), ao apresentar seu relato como base para análise, destaca a importância do tempo para os estudos de carreira, mas também centra sua análise no passado.

Assumindo os conceitos de Velho, ao articularmos as noções de memória e projeto, a compreensão de carreira ganha uma dimensão histórica, na qual os projetos são revisitados para o estabelecimento de novos. Esse entendimento permite que a compreensão de trajetória de vida tenha um elemento histórico biográfico, que possibilita e torna fundamental o retorno ao passado, e outro histórico perspectivo, que vislumbra a trajetória futura por meio do projeto.

Considerações Finais

Neste trabalho, buscamos apresentar e discutir os conceitos de Gilberto Velho e como estes possibilitam o aprofundamento teórico e novas perspectivas para os estudos de carreira. Desta discussão, resgatamos alguns pontos que nos parecem centrais para o avanço do tema.

Primeiro, os conceitos de Gilberto Velho contribuem para a interdisciplinaridade no tema da carreira na área de Administração, possibilitando a compreensão da ação de indivíduos, grupos, organizações e instituições, por meio dos conceitos de **projeto**, **campo de possibilidades**, **negociação** e **metamorfose**. Assim, tanto a visão de que a carreira deve ser estruturada e possa ser controlada pela organização (visão tradicional de carreira) quanto a ideia de que ela é uma construção centrada exclusivamente do indivíduo (carreira proteana e carreiras sem fronteiras) merecem ser revistas. Como alternativa, foram apresentadas por Adamson *et al.* (1998) novas percepções quanto à carreira, devido à perspectiva interacionista. Apesar de demonstrar a peculiaridade de cada carreira nestes apontamentos, os autores colocam uma visão organizacional, ampliando as possibilidades de análise de um currículo. Entendemos, no entanto, que a carreira está para além de uma análise curricular, passível de qualificações parciais. Além disso, não é contemplada, nesta visão, a possibilidade de recursividade entre indivíduo e instituição.

Segundo, existe a possibilidade de rompimento da dicotomia consequente da noção estanque entre agente e estrutura, que tem caracterizado a literatura internacional, por meio da utilização de conceitos

que permitam mais dinamismo para compreender o movimento entre os sujeitos e demais elementos presentes em cada campo. Por meio da noção de **projeto** e de trânsito por entre **campos de possibilidades**, é possível admitir uma influência recíproca entre sujeitos e entre sujeitos e seus campos. O entendimento da existência de projetos individuais e coletivos, sendo continuamente negociados, permite dinamismo para a análise de trajetórias tanto individuais quanto coletivas, rompendo com perspectivas estritamente deterministas, voluntaristas ou lineares, e reforçando a noção de troca entre os atores e de reconfiguração dos projetos.

Terceiro, o entendimento deste dinamismo, unido à noção de **metamorfose**, amplia a compreensão da carreira para algo não necessariamente fixo, mas potencialmente em transformação. Sendo dinâmicos e mutuamente influenciadores, projetos individuais e coletivos podem mudar constantemente, devido às diferenças contempladas pelo indivíduo e às **negociações** vivenciadas e exercidas por ele. Assim, as metamorfoses são tanto uma causa como um efeito do trânsito do indivíduo.

Quarto, a análise da carreira como um **universo temporal**, fazendo uso das noções de **memória** e **projeto**, referentes ao passado e ao futuro, respectivamente, revela que a exploração do passado contribui para a compreensão do presente e da projeção de uma trajetória porvir, seja em relação a um indivíduo ou a uma coletividade. A análise desses elementos permite compreender a maneira pela qual ocorreram os processos de negociação entre fronteiras simbólicas e quais mudanças marcaram os projetos de cada ator até o momento presente. No futuro, a carreira é a projeção que resulta de, e irá resultar em, negociações de fronteiras simbólicas, que contemplam subjetividades e objetividades.

Tendo em vista as proposições analíticas sobre carreira diferentemente das demais já tratadas, bem como os conceitos explorados de Gilberto Velho, entendemos que **carreira é, ao mesmo tempo, uma trajetória retrospectiva e projetada, dinâmica e mutável, de um indivíduo ou coletividade, revelando negociações entre objetividades e subjetividades.**

A trajetória retrospectiva faz referência à noção de memória, que inclui os projetos prévios do indivíduo ou coletividade. No mesmo sentido, a trajetória projetada faz referência à noção de projeto, como antecipação do futuro. Portanto, trajetórias retrospectivas e projetadas referem-se à sequência dinâmica de elaboração da carreira. Dinamismo e mutabilidade são referentes às noções de recursividade entre os diferentes atores que fazem parte de um campo de possibilidades, bem como à noção de metamorfose presente em uma biografia. Essa proposta revela os processos de negociação decorrentes do trânsito por objetividades e subjetividades dos campos de possibilidades, bem como as fronteiras simbólicas sendo tensionadas.

Pretendemos, assim, explicitar o quadro amplo daquilo que entendemos como carreira, entendendo-a como a contribuição mais contundente deste trabalho, a partir da análise teórica que se apresentou. No entanto, reconhecemos que, por se tratar de uma proposta inicial, há pontos que merecem ser aprofundados teórica e empiricamente, além de compreendermos que os demais conceitos e teorias do campo de carreiras carregam suas peculiaridades e contribuições. Deste modo, sugerimos pontos que merecem ser explorados em trabalhos futuros, afim de ampliar os entendimentos que propusemos, como agenda de pesquisa:

1. ao considerar a noção de projeto, sobretudo de projetos coletivos, o conceito de carreira pode ser ampliado para a organização, tornando-se necessário explorar trajetórias coletivas em grupos, organizações e instituições, de forma a discutir a noção de uma **carreira coletiva**;
2. explorar de que maneira a base conceitual apresentada pode ser trabalhada metodológica e analiticamente, uma vez que os aspectos teóricos não se desenvolvem em separado da discussão epistemológica e metodológica (Closs & Rocha-de-Oliveira, 2015);
3. realizar estudos empíricos com diferentes atores, a fim de explorar a base conceitual discutida e apresentada, e refinar o conceito proposto;
4. refletir sobre a possibilidade de utilização destes conceitos nas práticas de Gestão de Pessoas e Carreiras no cotidiano organizacional.

Este trabalho representa uma proposta inicial que requer ampliação da discussão teórica e metodológica, explorando novos limites dos conceitos e estudos empíricos para aprofundar as reflexões aqui apresentadas. Acreditamos no potencial de interdisciplinaridade da proposta e na relevância de situarmos a discussão de carreira com autores brasileiros. Dado este primeiro passo, será possível esclarecer e aperfeiçoar os entendimentos, de modo a trazer colaborações para a pesquisa acadêmica e para a prática administrativa.

Notas

¹ “O autoconceito pode ser definido de uma forma simples como a ‘percepção que o indivíduo tem de si próprio e o conceito que, devido a isso, forma de si’” (Serra, A. S. V. (1988). O auto-conceito (p. 101, grifo nosso). *Análise Psicológica*, 6(2), 101-110).

² A fenomenologia social de Schutz (2012) se situa na confluência da fenomenologia de Edmund Husserl com a Sociologia de Max Weber, buscando compreender a experiência e a ação. Assim, a noção de **projeto** é fundamental para compreender a conduta organizada do indivíduo.

³ O filósofo e sociólogo Georg Simmel, cujos escritos inspiram a obra de Gilberto Velho, considerava a modernidade uma multiplicidade de estilos e de mundos que podem ser compreendidos em um indivíduo, dado seu trânsito por diferentes formas da vida social.

⁴ A ideia de homem marginal é tomada de empréstimo por Hughes (1958) de Robert E. Park, o qual chamou assim os casos especiais de pessoas que eram híbridos raciais e, como consequência, encontravam-se em uma situação de dilema entre suas raças (compreendidas como *status* grupais).

Referências

- Abbott, A. (1997). Of time and space: the contemporary relevance of the Chicago School. *Social Forces*, 75(4), 1149-1182. doi: 10.1093/sf/75.4.1149
- Adamson, S. J., Doherty, N., & Viney, C. (1998). The meanings of career revisited: implications for theory and practice. *British Journal of Management*, 9(4), 251-259. doi: 10.1111/1467-8551.00096
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306. doi: 10.1002/job.4030150402
- Arthur, M. B. (2008). Examining contemporary careers: a call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations*, 61(2), 163-186. doi: 10.1177/0018726707087783
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 7-25). Cambridge: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). The boundaryless career as a new employment principle. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career* (pp. 3-20). New York: Oxford University Press.
- Barley, S. R. (1989). Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 41-65). Cambridge: Cambridge University Press.
- Becker, H. S. (2008). *Outsiders: estudos de sociologia do desvio*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Bourdieu, P. (1990). *Coisas ditas*. São Paulo: Brasiliense.
- RAC, Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, art. 4, pp. 458-476, Jul./Ago. 2016

- Bourdieu, P. (2001). *As estruturas sociais da economia*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Chanlat, J. F. (1996). Quais carreiras e para qual sociedade (II). *Revista de Administração de Empresas*, 36(1), 13-20. doi: 10.1590/S0034-75901996000100003
- Chudzikowski, K., & Mayrhofer, W. (2011). In search of the blue flower? Grand social theories and career research: the case of Bourdieu's theory of practice. *Human Relations*, 64(1), 19-36. doi: 10.1177/0018726710384291
- Closs, L. Q., & Rocha-de-Oliveira, S. (2015). História de vida e trajetórias profissionais: estudo com executivos brasileiros. *Revista de Administração Contemporânea*, 19(4), 525-543. doi: 10.1590/1982-7849rac20151951
- Engler, S. (2006). Religious studies in Canada and Brazil: pro-pluralism and anti-theology in context. *Studies in Religion*, 35(3/4), 447-473. doi: 10.1177/000842980603500306
- Freeman, J. (2002). Democracy and danger on the beach: class relations in the public space of Rio de Janeiro. *Space and Culture*, 5(1), 9-28. doi: 10.1177/1206331202005001002
- Geertz, C. (2008). *A interpretação das culturas*. São Paulo: LTC.
- Gunz, H. P., & Peiperl, M. (2007). *Handbook of career studies*. Los Angeles: Sage Publications.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16. doi: 10.5465/AME.1996.3145315
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43(3), 404-413. doi: 10.1086/217711
- Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. London: The Free Press of Glencoe.
- Hughes, E. C. (2003). Careers. In D. Harper & H. M. Lawson (Eds.), *The cultural study of work* (pp. 130-138). Blue Ridge Summit, PA: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 48-63. doi: 10.1016/j.jvb.2005.09.004
- Inkson, K. (2011). Imagens de carreira: nove metáforas chave. In Z. H. Kilimnik (Org.), *Transformações e transições nas carreiras: estudos nacionais e internacionais* (pp. 29-55). Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, G., & Roper, J. (2012). Boundaryless careers: bringing back boundaries. *Organization Studies*, 33(3), 323-340. doi: 10.1177/0170840611435600
- Inkson, K., & Savickas, M. L. (2012). Introduction: fundamentals of career studies. In K. Inkson & M. L. Savickas (Eds.), *Career studies* (pp. xxv-xxxiii). London: Sage.
- Ituma, A., & Simpson, R. (2009). The 'boundaryless' career and career boundaries: applying an institutionalist perspective to ICT workers in the context of Nigeria. *Human Relations*, 62(5), 727-761. doi: 10.1177/0018726709103456
- Iwata, N., & Rio, V. del (2004). The image of the waterfront in Rio de Janeiro: urbanism and social representation of reality. *Journal of Planning Education and Research*, 24(2), 171-183. doi: 10.1177/0739456X04267066
- Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2011). Interdisciplinary approaches to contemporary career studies. *Human Relations*, 64(1), 3-17. doi: 10.1177/0018726710384294

- Lawrence, B. S. (2011). Careers, social context and interdisciplinary thinking. *Human Relations*, 64(1), 59-84. doi: 10.1177/0018726710384293
- Mitra, R. (2015). Proposing a culture-centered approach to career scholarship: the example of subsistence careers in the US Arctic. *Human Relations*, 68(12), 1813-1835. doi: 10.1177/0018726715570100
- Parker, P., Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2009). The intelligent career framework as a basis for interdisciplinary inquiry. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 291-302. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.001
- Roca, R. S. (2007). 'Dinheiro vivo': money and religion in Brazil. *Critique of Anthropology*, 27(3), 319-339. doi: 10.1177/0308275X07080360
- Schein, E. H. (1993). *Career anchors: discovering your real values*. Sydney: Pfeiffer and Company.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: implications for career development in the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 80-88. doi: 10.5465/AME.1996.3145321
- Schutz, A. (2012). *Fenomenologia e relações sociais*. Petrópolis: Vozes.
- Simmel, G. (2006). *Questões fundamentais da sociologia*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571. doi: 10.1177/0149206309350082
- Svejenova, S., Vives, L., & Alvarez, J. L. (2010). At the crossroads of agency and communion: defining the shared career. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 707-725. doi: 10.1002/job.702
- Tams, S., & Arthur, M. B. (2010). New directions for boundaryless careers: agency and interdependence in a changing world. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 629-646. doi: 10.1002/job.712
- Van Maanen, J. (2015). The present of things past: ethnography and careers studies. *Human Relations*, 68(1), 35-53. doi: 10.1177/0018726714552287
- Velho, G. (1981). *Individualismo e cultura: notas para uma antropologia da sociedade contemporânea*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.
- Velho, G. (1989). *A utopia urbana: um estudo de antropologia social* (5a ed.). Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.
- Velho, G. (2003). *Projeto e metamorfose: antropologia das sociedades complexas* (3a ed.). Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed.
- Velho, G. (2005). Unidade e fragmentação em sociedade complexas. In J. Souza & Ö. Berthold (Orgs.), *Simmel e a modernidade* (pp. 250-267). Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Velho, G. (2006). *Subjetividade e sociedade: uma experiência de geração* (4a ed.). Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed.

Dados dos Autores

Gabriela DeLuca

Rua Washington Luiz, 855, 90010-460, Porto Alegre, RS, Brasil. E-mail: deluca.gabi@gmail.com

Sidinei Rocha-de-Oliveira

Rua Washington Luiz, 855, 90010-460, Porto Alegre, RS, Brasil. E-mail: sidroliveira@hotmail.com, sroliveira@ea.ufrgs.br

Carolina Dalla Chiesa

Rua Washington Luiz, 855, 90010-460, Porto Alegre, RS, Brasil. E-mail: carolinadallachiesa@gmail.com, carolina.cereja@gmail.com