

Adaptabilidade de Carreira: A Construção da Carreira de Universitários Negros

Caio Gracco Lima Ancillotti¹, Priscilla de Oliveira Martins da Silva²

¹ <https://orcid.org/0000-0002-4820-7997> / Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Brasil

² <https://orcid.org/0000-0002-2922-6607> / Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), Brasil

Resumo

O racismo é um fenômeno que provoca danos em diferentes aspectos da vida dos negros, inclusive na carreira. Diante disso, esse estudo objetivou compreender como os universitários negros constroem suas carreiras por meio da adaptabilidade de carreira e lidam com os efeitos do racismo. Foi adotado como referencial a Teoria de Construção da Carreira. Os dados foram obtidos por meio de 27 entrevistas semiestruturadas, com graduandos autodeclarados negros de uma Instituição Pública de Ensino Superior situada na região Sudeste do Brasil, e analisados a partir de Classificação Hierárquica Descendente, desenvolvida no *software* IRaMuTeQ. Os resultados demonstraram que o racismo limita parcialmente o controle dos graduandos negros sobre suas carreiras, gerando neles preocupação com o futuro. Concluiu-se que tanto a confiança de que suas ambições podem ser atingidas por meio da persistência quanto o suporte social, fornecido dentro e fora da instituição, emergiram como formas de manejo dos universitários à problemática.

Palavras-chave: racismo, desenvolvimento profissional, estudantes universitários.

Career Adaptability: The Career Construction of Black Undergraduate Students

Abstract

Racism is a phenomenon that damages different aspects of black people's lives, including their careers. Therefore, this study aimed to understand how black undergraduate students build their careers through career adaptability and deal with the effects of racism. The present study adopted the Career Construction theory as a reference. Data were obtained through 27 semi-structured interviews, with self-declared black undergraduate students from a public higher education institution located in the Southeast region of Brazil, and was analyzed using a descending hierarchical classification, developed in IRaMuTeQ software. The results showed that racism partially limits the control of black undergraduate students over their careers, causing them to worry about the future. It was concluded that confidence can be raised and ambitions can be achieved through persistence and social support, provided inside and outside the higher education institution, methods which have emerged as ways of handling the problem by undergraduate students.

Keywords: racism, professional development, college students.

Adaptabilidad de Carrera: La Construcción de la Carrera de Universitarios Negros

Resumen

Racismo es un fenómeno que provoca daños diferentes aspectos de la vida de personas negras, incluyendo su carrera. Ante ello, este estudio tiene como objetivo comprender cómo los universitarios negros construyen sus carreras mediante la adaptabilidad de carrera y lidian con los efectos del racismo. Fue tomada como referencia la Teoría de Construcción de Carrera. Los datos fueron obtenidos a través de 27 entrevistas semiestructuradas, con graduandos auto declarados negros de una Institución Pública ubicada en la región Sudeste de Brasil, y analizados utilizando la Clasificación Jerárquica Descendente, desarrollada en el *software* IRaMuTeQ. Los resultados mostraron que el racismo limita parcialmente el control de los estudiantes negros sobre sus carreras, lo que genera preocupación por el futuro en esta población. Se concluyó que tanto la confianza que sus ambiciones se pueden lograr mediante la persistencia y al apoyo social, brindado dentro y fuera de la institución, surgieron como medios para que los universitarios enfrenten el problema.

Palabras clave: racismo, desarrollo profesional, estudiantes universitarios.

A raça é um termo cujo sentido está vinculado às circunstâncias sócio-históricas em que é utilizado, tendendo a envolver conflitos e poder. Na prática, a operacionalização desse conceito leva em consideração dois aspectos elementares, que se interrelacionam: (1) características biológicas, de modo que a identidade racial é atribuída em virtude de traços fenotípicos, como a cor da pele; e (2) características étnico-culturais, como a origem geográfica, religiosa, as tradições e os costumes, que influenciam na atribuição identitária racial, classificando determinados modos de existir (Almeida, 2020).

Nessa perspectiva, o racismo pode ser entendido como um fenômeno sistêmico, historicamente constituído e de abrangência geográfica e cultural, cuja função é regular o acesso aos recursos da sociedade a partir de um critério baseado na concepção de raça como manifestação fenotípica. Seu desenvolvimento teria por finalidade afastar um conjunto de indivíduos da possibilidade de usufruírem seus próprios recursos, por meio de redes de solidariedade endógena. Tais redes estariam voltadas à captação, preservação, compartilhamento e controle dos recursos disponíveis em favor exclusivo do grupo racial dominante (Moore, 2011).

Contemporaneamente, as manifestações do racismo na sociedade brasileira envolvem a supressão da história dos povos africanos, a imposição de padrões culturais europeus, o tolhimento da autoestima das pessoas negras, a conservação sutil da teoria de inferioridade biológica, a negação da existência do fenômeno e de seus impactos, entre outros (Nascimento, 2020). Já seus efeitos podem ser identificados ao se analisar os dados sociodemográficos, a exemplo do informativo publicado, em 2019, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que apresenta dados históricos e recentemente coletados pelo órgão sobre diferentes temáticas, estando, entre elas, a Educação.

Quanto ao contexto Educacional, diversos indicadores da população negra, isto é, preta ou parda, segundo critério adotado pelo IBGE (2011), melhoraram entre 2016 e 2018, mas a desvantagem desse grupo em comparação aos brancos continuou evidente. Assim, no período supracitado, a taxa de analfabetismo entre as pessoas negras com idade superior a 15 anos passou de 9,8% para 9,1%, e a proporção de pessoas de 25 anos com, ao menos, o Ensino Médio completo ampliou de 37,3% para 40,3%. Estes números permaneceram, entretanto, abaixo dos constatados na população branca nos mesmos grupos etários mencionados, em que a taxa de analfabetismo era 3,9%, e a proporção de pessoas com 25 anos com o Ensino Médio completo era 55,8%. Outro indicador em ascensão no período foi o de indivíduos pretos e pardos com idade entre 18 e 24 anos cursando o ensino superior, que passou de 50,5% para 55,6%. Tal patamar, todavia, ainda é inferior aos 78,8% de estudantes brancos de mesma faixa etária nesse nível de ensino (IBGE, 2019).

Um dos entraves à equalização do indicador de estudantes cursando o Ensino Superior está na menor taxa de ingresso dos negros (35,4%) em comparação aos brancos (53,2%) nesse nível de ensino. Entre os fatores que permitem a compreensão destes resultados está a maior proporção de jovens pretos ou pardos que interrompem os estudos por terem que trabalhar ou procurar uma ocupação; grupo que, em 2018, representava 61,8% dos indivíduos de 18 a 24 anos com Ensino Médio completo que interromperam o investimento educacional por demandas relacionadas ao trabalho. Outro obstáculo é a taxa de conclusão do Ensino Médio entre os negros (61,8%) que, embora tenha aumentado desde 2016 (58,1%), permanece inferior à taxa da população branca (76,8%) (IBGE, 2019).

Pesquisas nacionais recentes convergem com as estatísticas

do IBGE, apontando que o racismo é um fator dificultador do acesso às oportunidades de trabalho entre os brasileiros (Nunes & Santos, 2016; Ribeiro, 2020). Similarmente, estudos desenvolvidos com universitários negros estadunidenses indicaram que esse fenômeno permanece presente na dinâmica social (Walker-DeVose, Dawson, Schueths, Brimeyer, & Freeman, 2019), manifestando-se por meio de situações sutis e flagrantes (Griffith, Hurd, & Hussain, 2019; Harris, Janovec, Murray, Gubbala, & Robinson, 2018) e resultando em processos de autodepreciação, desumanização e invisibilização (Abrica, García-Louis, & Gallaway, 2019; Bernard, Lige, Willis, Sosoo, & Neblett, 2017), que podem ser combatidos com estratégias de enfrentamento individuais e coletivas (Jackson, 2018; Lessa, 2020). Os resultados dessas investigações evidenciam como o racismo influencia a carreira das pessoas negras, independentemente do contexto em que estejam inseridas, como no Ensino Superior.

A carreira é um conceito com múltiplas definições, podendo ser entendida como uma série de transições, sequência de ocupações ou experiências profissionais, resultado da relação do sujeito com outros indivíduos, empresas e sociedade, entre outras (Lucas & Yamakawa, 2020). Nas últimas décadas, ela tem sido estudada em três diferentes perspectivas, a saber: a) teorias de ajustamento pessoa-ambiente, que se baseiam no entendimento de que cada sujeito dispõe de características que são mais ou menos adequadas aos diferentes ambientes e rotinas de trabalho; b) teorias de tomada de decisão de carreira e aprendizagem social, que enfatizam a interação entre o indivíduo e seu ambiente social, analisando, sobretudo, os fatores que contribuem para o desenvolvimento de interesses vocacionais, autoeficácia e escolhas; e c) teorias desenvolvimentistas e de autoconceito da carreira, que se dedicam a analisar os processos, perpassados pelo contexto social, de construção do *self* frente ao papéis vinculados ao trabalho (Juntunen, Motl, & Rozzi, 2019). Entre elas, é possível citar a Teoria de Construção da Carreira (TCC), referencial adotado neste estudo.

A Teoria de Construção da Carreira

A TCC compreende a carreira como um processo dinâmico no qual o sujeito atribui significados às suas experiências passadas, vivências cotidianas e expectativas para o futuro, unindo-as de forma que constituam um tema de vida; cujos significados subsidiam a adaptação às mudanças sociais vivenciadas profissionalmente (Duarte, 2009). Para essa teoria, as carreiras resultam da construção que ocorre à medida que os indivíduos fazem escolhas que expressam seus autoconceitos e seus objetivos na realidade social vinculada ao campo do trabalho (Savickas, 2005).

Ao conceber as carreiras sob uma perspectiva contextualista, ou seja, entendendo o desenvolvimento como resultado da capacidade de se adaptar ao ambiente, a TCC concentra sua atenção nos processos interpretativos, interacionistas e de negociação de significados (Savickas, 2005). Esse processo envolve três aspectos centrais: a personalidade vocacional (as características do indivíduo), os temas de vida (os motivos para as movimentações na carreira em determinada direção) e a adaptabilidade (como o sujeito desenvolve tais características e seu percurso profissional) (Maree, 2013), que será o foco da presente pesquisa.

A adaptabilidade se concentra nos processos de manejo pelos quais os indivíduos se conectam ao contexto sociocultural e constroem suas carreiras (Savickas, 2005). Ela molda a extensão do *self* no ambiente social, à medida que os sujeitos se conectam à sociedade e regulam seu próprio comportamento vocacional

(Savickas, 2013). Seu desenvolvimento ocorre por intermédio de interações entre as dimensões interior e exterior da pessoa. Pode-se constatar, desse modo, que a cultura e o contexto são condições associadas à adaptabilidade (Savickas & Porfeli, 2012).

A nível elementar, a adaptabilidade está constituída por uma matriz multidimensional de atitudes (*attitudes*), crenças (*beliefs*) e competências (*competencies*) - o chamado ABC (em língua inglesa) da construção da carreira. Essa matriz molda as estratégias de solução de problemas e os comportamentos de enfrentamento (adaptação), que são utilizados pelos sujeitos para constituir seus autoconceitos vocacionais diante dos papéis profissionais (Savickas & Porfeli, 2012). De acordo com o modelo proposto, o ABC se agrupa em quatro dimensões, conhecidas como os quatro Cs: *concern* (preocupação), *control* (controle), *curiosity* (curiosidade) e *confidence* (confiança) (Carvalho, Moreira, & Ambiel, 2017; Savickas & Porfeli, 2012).

Em termos práticos, a preocupação com o futuro auxilia os indivíduos a se prepararem para o que virá a seguir. O controle permite que se tornem responsáveis por modelar a si mesmos e a seus ambientes, por meio de autodisciplina, esforço e persistência, com intuito de atender a demandas futuras. *Selfs* possíveis e cenários alternativos podem ser explorados e modulados quando a curiosidade leva uma pessoa a pensar sobre si mesma em distintas situações e papéis. Essas experiências de exploração e de busca de informações produzem aspirações e a confiança de que se pode realizar escolhas na implantação de um projeto de vida (Savickas, 2013).

Quando tarefas vocacionais, transições ocupacionais ou traumas de trabalho ocorrem, o indivíduo, com adequado recurso de adaptabilidade, é capaz de: preocupar-se com o futuro profissional; assumir o controle da tentativa de preparação para este futuro; demonstrar curiosidade explorando possíveis *selfs* e cenários; e fortalecer a sua confiança para buscar as próprias aspirações (Savickas & Porfeli, 2012). A adaptabilidade diz respeito, então, à característica pessoal de flexibilidade ou disposição para cumprir tarefas e responder adequadamente às transições e traumas profissionais (Savickas, 2013). Entretanto, como mencionado, o contexto é indispensável para a devida compreensão do processo.

Nos últimos anos, com o advento da globalização e do desenvolvimento tecnológico, o contexto do trabalho se tornou mais flexível e imprevisível, exigindo das pessoas maior capacidade de adaptação, o que contribuiu para a ampliação da importância atribuída às investigações relacionadas à Adaptabilidade de Carreira (Fiorini, Bardagi, & Silva, 2016). Considerando as produções sob a perspectiva da TCC, a adaptabilidade esteve relacionada a: sucesso/desempenho na carreira (Jannesari & Sullivan, 2019); transição na carreira (Šverko & Babarović, 2019); contexto (Wehrle, Kira, & Klehe, 2019); avaliação da eficácia de intervenções (Horst & Klehe, 2019; Santilli, Nota, & Hartung, 2019), entre outras temáticas.

Contrariando a tendência dos estudos, majoritariamente quantitativos, conforme aponta a revisão sistemática de literatura realizada por Johnston (2018), a pesquisa de Wehrle et al. (2019) se destinou a investigar, a partir da abordagem qualitativa de pesquisa, o conceito de adaptabilidade no contexto de migração forçada. As descobertas destacaram uma forte influência contextual na capacidade dos refugiados de se adaptarem em suas carreiras, sugerindo que as dificuldades em sua construção também estão condicionadas ao contexto. Cerceados por um contexto não-familiar, o enfrentamento se caracterizou por forte autorregulação, expressa frequentemente pela preocupação e pela tentativa de assumir o controle da carreira. Desconsiderando as incertezas, os imigrantes estabeleceram objetivos precisos e

tentaram superar os obstáculos encontrados. Concluiu-se que o contexto foi um importante mediador da capacidade do grupo de se adaptar à carreira, facilitando-a por intermédio das relações sociais estabelecidas e da riqueza de oportunidades de trabalho locais.

Tais constatações convergem com a investigação de Rudolph, Zacher e Hirschi (2019), sobre a produção científica relacionada à TCC, que sinalizaram uma lacuna de trabalhos que tratam da influência dos fatores contextuais nos processos descritos pela teoria. Carecem, assim, pesquisas que busquem compreender como aspectos organizacionais, características do trabalho e da equipe, tarefas pessoais e fatores socioeconômicos, por exemplo, interferem no modelo de adaptação. Desse modo, apesar de a Adaptabilidade de Carreira receber significativa atenção nas pesquisas recentes, ao menos duas lacunas permanecem presentes: de estudos qualitativos e de estudos que privilegiem a dimensão contextual/social.

Diante da multiplicidade e complexidade de processos produzidos pelo racismo e de seus potenciais impactos à carreira de pessoas negras, este estudo objetivou compreender como os universitários negros constroem suas carreiras por meio da adaptabilidade de carreira e lidam com os efeitos do racismo, utilizando, para tanto, a Teoria de Construção da Carreira. Espera-se que os resultados encontrados contribuam para a identificação das particularidades de tal processo, subsidiando a elaboração de políticas públicas educacionais, socioassistenciais e de geração de emprego alinhadas aos problemas percebidos pelos membros desse grupo populacional.

Método

Participantes

Participaram deste estudo 27 graduandos de uma Instituição Pública de Ensino Superior localizada na região sudeste brasileira. Os estudantes, 16 mulheres e 11 homens, autodeclaravam-se negros, ou seja, pretos ou pardos, segundo o critério adotado pelo IBGE (2011), e possuíam idade entre 20 e 53 anos ($m = 23,96$; $DP = 6,07$).

Instrumentos

Compuseram este estudo dois instrumentos: um *questionário sociodemográfico* e um *roteiro de entrevista semiestruturado*. O roteiro de entrevista continha perguntas focadas na carreira do respondente, estando relacionadas aos seguintes temas: influência do racismo na história de vida, processo de tomada de decisão, perspectivas após a graduação, percepção de controle sobre a carreira, recursos de apoio, principais desafios e habilidades profissionais.

A escolha desse formato de entrevista se deve à abrangência de objetivos que ela permite atender, visto que dispõe de um formato que garante a inclusão de tópicos específicos relacionados à proposta da pesquisa, mas também permite que os entrevistados forneçam novos significados ao estudo. Um de seus principais benefícios é a atenção concedida à experiência vivida, ao mesmo tempo em que aborda variáveis de interesse orientadas teoricamente, assegurando a reciprocidade entre o entrevistado e o entrevistador. Isso possibilita sondagens sobre as respostas com intuito de sanar dúvidas, produzir significados e refletir criticamente sobre o conteúdo (Galletta, 2013).

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Os participantes foram acessados por conveniência (Flick, 2009), por meio da divulgação da pesquisa em aplicativo de mensagens instantâneas. Dessa forma, foi encaminhada às redes de contato dos pesquisadores, vinculadas acadêmica ou profissionalmente à instituição selecionada para a condução do estudo, uma mensagem convidando para a participação na pesquisa, que incluía a apresentação sobre os pesquisadores responsáveis, os objetivos do estudo e o link de acesso a um formulário on-line para cadastro de voluntários. Esse formulário era composto por questões sociodemográficas e por um campo para fornecimento dos dados para contato. A mensagem divulgada também solicitava seu encaminhamento para potenciais participantes.

Respeitando a ordem de cadastramento dos interessados, os indivíduos que atendiam aos critérios de inclusão no estudo, ou seja, que se autodeclararam negros e que cursavam a graduação na instituição foco da pesquisa, foram convidados a agendar a entrevista semiestruturada, realizada virtualmente com o auxílio de um *software* gratuito de videochamadas. No dia e horário marcados por cada entrevistado, o pesquisador fez contato com os respondentes, iniciando o procedimento de coleta pela solicitação de autorização para gravar o áudio. Após a anuência do participante, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi lido integralmente e o consentimento registrado por captação de áudio. Concluída a explicação sobre o formato da entrevista, as questões-base foram lidas e, em caso de dúvidas do entrevistador, perguntas adicionais foram incluídas, a fim de assegurar a compreensão do conteúdo. Ao término de cada entrevista, que teve duração média de 30 minutos, uma cópia do TCLE assinada pelo pesquisador responsável foi enviada ao e-mail do participante. Cabe destacar que quatro entrevistas-piloto foram realizadas como forma de garantir que o instrumento atendesse aos objetivos propostos.

Todas as etapas e instrumentos deste estudo seguiram rigorosamente os critérios éticos em pesquisa com seres humanos, como disposto na resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, sendo submetidos e aprovados pelo Comitê de Ética em Pesquisa, conforme parecer número 4.329.256.

Procedimentos de Análise de Dados

Os dados coletados foram transcritos integralmente, passando por correção ortográfica e adaptação aos critérios exigidos pelo *software* livre *Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires* (IRaMuTeQ), como previsto pelo tutorial elaborado por Camargo e Justo (2018). Esse programa possibilita diferentes modelos de análises de dados textuais, da lexicografia básica à análise multivariada, como a Análise de Similitude e a Classificação Hierárquica Descendente (CHD), e organiza a distribuição lexical de modo compreensível, inclusive visualmente (Camargo & Justo, 2013).

Neste estudo, optou-se pelo uso da CHD, método em que os segmentos de texto (ST), ou seja, o produto da fragmentação automática do material (entrevistas), são classificados a partir do vocabulário, de modo que o conjunto deles é repartido com base na frequência das formas reduzidas das palavras (raízes) (Camargo & Justo, 2013). Essa análise busca identificar classes de ST que apresentam, ao mesmo tempo, vocabulário semelhante entre si e diferente das outras classes. A partir disto, o software organiza os resultados em um dendrograma que representa as relações entre as classes e os vocábulos que as compõem (Camargo & Justo, 2018). Após a CHD, proporcionada pelo IRaMuTeQ, as

palavras representativas de cada classe foram definidas pelos pesquisadores, a partir de dois critérios: frequência superior à média de ocorrência no *corpus* ($M=9,70$) e associação significativa à classe, definida pelo teste qui-quadrado ($X^2 \geq 3,84$) e p -valor $< 0,05$. Ademais, na apresentação de trechos das entrevistas, como forma de preservar a identidade dos participantes, seus nomes foram substituídos por codinomes, compostos pelos prenomes de pesquisadores negros brasileiros graduados ou docentes nos cursos de graduação dos entrevistados.

Resultados

Participaram da pesquisa estudantes de 14 cursos de graduação, concentrados majoritariamente na área de Ciências Humanas (22 entrevistados, ou 81,48% do total), seguido pelas Ciências Exatas (3 respondentes ou 11,11%) e Ciências Biológicas (2 participantes ou 7,41%). No que diz respeito à duração do vínculo estudantil, os graduandos estavam, em média, a 6,7 períodos na universidade ($DP = 3,20$), sendo 13 períodos a maior duração e um período a menor.

Em relação ao acesso à universidade, 21 ingressaram por meio das vagas reservadas a estudantes que cursaram o ensino médio em instituições públicas e seis disputaram as de ampla concorrência. Entre os optantes, 20 se candidataram às designadas a pretos, pardos ou indígenas (PPI), dos quais 14 concorreram às destinadas a estudantes com renda familiar superior a 1,5 salário mínimo per capita e seis se candidataram as reservadas a quem possui renda familiar inferior 1,5 salário mínimo per capita. Somente um concorreu a uma vaga direcionada a estudantes não declarados PPI com renda familiar inferior a 1,5 salário mínimo.

Quanto à inclusão na política de Assistência Estudantil oferecida pela instituição, que contempla universitários com renda per capita inferior a 1,5 salário-mínimo e é anualmente renovada, 12 participantes declararam ser assistidos. Contudo, baseando-se no critério de rendimento estabelecido pela política da universidade, 20 estudantes estariam em condições econômicas de solicitarem o recurso.

No que tange a renda per capita familiar média identificada no momento da pesquisa, os participantes recebiam R\$ 1038,67 ($DP = 615,56$), ou seja, menos do que o salário mínimo da época (R\$ 1.045,00). Entre os optantes pelo sistema de reserva de vagas, a renda média foi de R\$ 1.034,71 ($DP = 621,29$); já os ingressantes por vagas de ampla concorrência tiveram rendimento de R\$ 1.051,88 ($DP = 653,86$). Os contemplados pela Assistência Estudantil apresentaram renda per capita média de R\$ 708,12 ($DP = 416,10$), valor correspondente a 55,27% do que recebem os não contemplados pela política ($M = 1281,07$, $DP = 708,12$).

A análise do *corpus*, composto pelas 27 entrevistas transcritas, após a CHD, resultou em 977 STs, dos quais 828 foram analisados, representando um aproveitamento de 84,75% dos segmentos de textos, adequado aos parâmetros estabelecidos por Camargo e Justo (2018). Conforme o dendrograma apresentado na Figura 1, é possível detectar uma primeira partição, resultando em dois *subcorpora* compostos pelas classes 1 e 3 em oposição às classes 2, 4 e 5 (numeração estabelecida aleatoriamente pelo *software*). Em seguida, a classe 1 se diferenciou da 3, bem como a 2 das classes 4 e 5. Por fim, houve uma repartição entre as classes 5 e 4.

A classe 1, nomeada como “Apoio de pessoas próximas”, abrange 21,38% do *corpus* e é composta pelos termos representativos “amigo”, “família”, “mãe”, “professor”, “conversar” e “apoio”. Ela descreve o papel exercido pelas figuras de maior proximidade afetiva dos participantes, como seus familiares, amigos e professores, no suporte emocional ao longo do processo de construção da carreira. O apoio é fornecido,

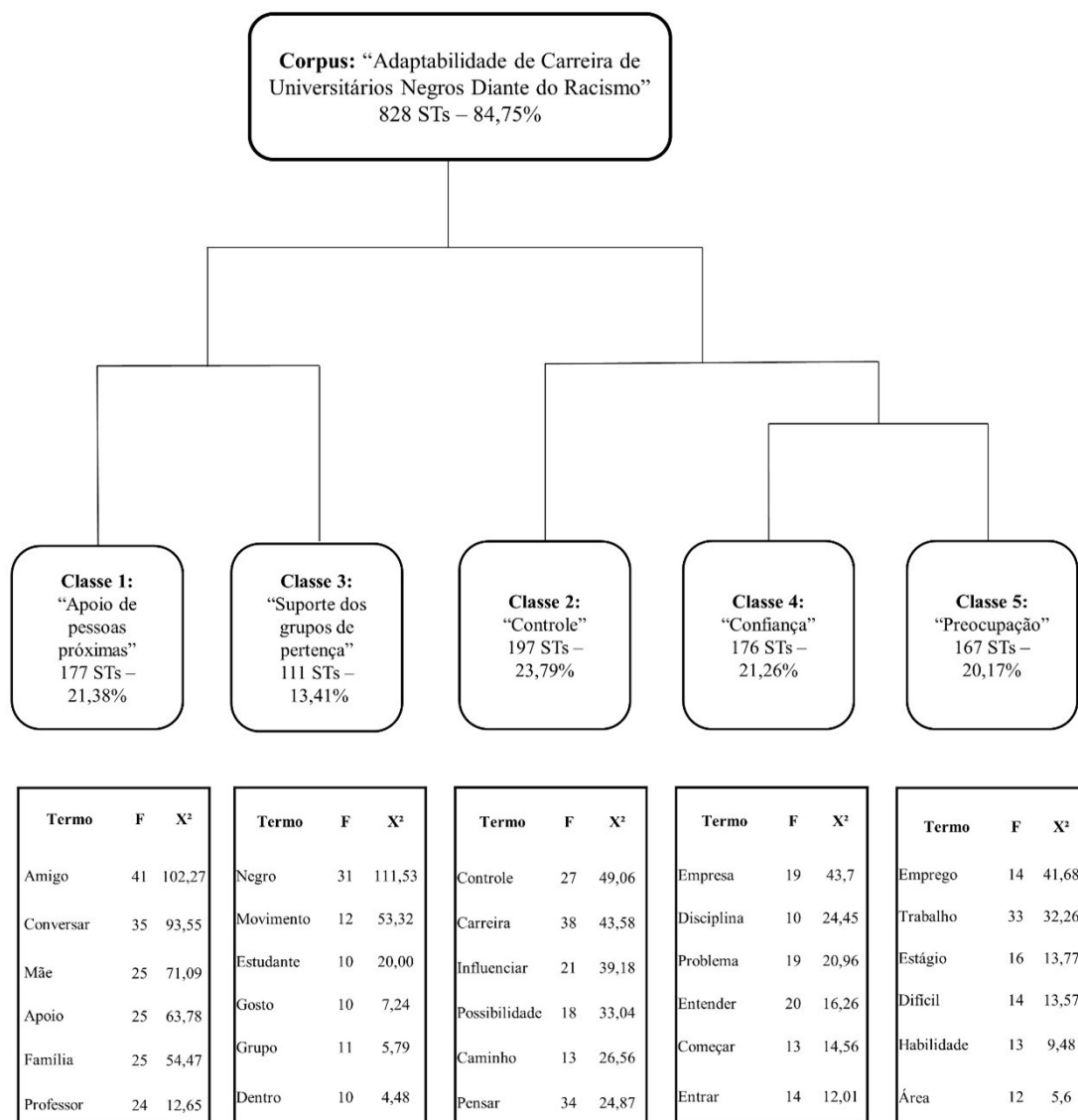


Figura 1. Dendrograma do corpus intitulado “Adaptabilidade de Carreira de Universitários Negros Diante do Racismo”.

sobretudo, por meio do diálogo, como apontam os trechos:

Os meus amigos também foram fundamentais, alguns professores também foram fundamentais. Acho que vários núcleos foram fundamentais para minha carreira... minha família, com certeza (Janete Regina, graduanda em Geografia, optante pela reserva de vagas, assistida pela Assistência Estudantil).

Eu procuro dialogar com meus amigos, pedir alguma opinião. Eu sempre penso bastante em quem eu vou pedir. Com amigos... Meu namorado também, eu converso bastante. As falas dele são bem reflexivas e eu, pensando, falo: “É, é isso” (Luizane, graduanda em Psicologia, optante pela reserva de vagas, assistida pela Assistência Estudantil).

A classe 3, intitulada “Suporte dos grupos de pertença”, que inclui 13,41% do *corpus*, também versa sobre o apoio à carreira identificado pelos participantes, mas que provém dos grupos em que eles se inseriram por identificação. A aproximação a esses grupos ocorreu, sobretudo, após a entrada na universidade, como no caso dos Movimentos Negro e Estudantil. Expressam essa lógica os vocábulos “negro”, “movimento”, “estudante”, “gosto”, “grupo” e “dentro”, presentes em excertos como:

Então, eu acho que o Movimento Negro, enquanto movimento social dentro da universidade e fora da universidade, é um espaço determinante. Foi muito determinante e é muito determinante para a minha permanência, para o futuro, tem sido muito importante. Mesmo antes de eu entrar na universidade já vinha sendo importante. As pessoas que compõem a militância juntamente comigo, não só o movimento em si, mas as pessoas também são muito importantes nessa trajetória. A gente tem uma política de se escutar, uma política de ajuda, que eu acho que é determinante para a permanência de cada um dentro da universidade. Sem essa cooperação eu acho que é bem mais difícil (Valter Roberto, graduando em Ciências Sociais, optante pela reserva de vagas, assistido pela Assistência Estudantil).

Então, a gente usa muito essa troca de afeto também, que eu não consigo ver em turmas de Engenharia, não tem o afeto que eu tenho quando eu estou com o pessoal do [Fórum de Juventude Negra]. Tem a questão de ancestralidade também, o quão é importante a gente se armar tanto de negritude quanto de conhecimento. Aí eu me sinto confortável com isso e meio que está todo mundo se fortalecendo lá dentro, todo mundo em áreas diferentes, mas com o propósito que é conseguir o melhor para o nosso povo. Eu acho que é essencial (Aryfrance, graduando em Engenharia Elétrica, optante pela reserva de vagas, assistido pela Assistência Estudantil).

A classe 2, por sua vez, denominada “Controle”, de maior abrangência do *corpus* (23,79%), discorre sobre a capacidade percebida pelos entrevistados de controlarem a própria carreira. Esse processo inclui a reflexão sobre suas possibilidades e a escolha de trajetórias que estejam em consonância com seus interesses e habilidades, além do manejo das limitações contextuais, que extrapolam o autogerenciamento. Ilustram isso as palavras representativas “controle”, “carreira”, “influenciar”, “possibilidade”, “caminho”, “pensar”, presentes nos seguintes fragmentos:

Não é um controle total, não é um controle direto, eu acho que eu faço a diferença, é aquela coisa que eu falei da busca ativa por oportunidades e também de condições para isso, seja estudar... investimentos da minha parte. Só que não é direto, porque tem aquelas coisas que atravessam, que são de uma ordem social, econômica, da vida, coisas que eu vivo no momento (Fábio, graduando em Psicologia, não optante pela reserva de vagas, assistido pela Assistência Estudantil).

O controle que eu tenho é de fazer projetos, de fazer planos, de correr atrás, da maneira que eu posso, dos meus sonhos. Não [tenho controle] porque eu não tenho auxílio financeiro de pai e mãe para me manter, então eu preciso trabalhar, então eu tenho que, o tempo inteiro, estar lidando com isso, por mais que eu projete, sonhe, faça um caminho para isso, eu tenho o enfrentamento do trabalho, de que eu tenho que trabalhar, então às vezes foge ao meu controle (Wilson, graduando em História, optante pela reserva de vagas, assistido pela Assistência Estudantil).

A classe 4, nomeada “Confiança”, incorpora 21,26% do *corpus*. Ela é marcada pelos vocábulos “empresa”, “disciplina”, “problema”, “entender”, “começar” e “entrar”, e trata da constatação, por parte dos estudantes, da necessidade de se adaptar às exigências de sua carreira, seja em âmbito educacional ou profissional. Esse manejo envolve lidar com questões, subjetivas e contextuais, potencialmente limitadoras ao alcance de seus objetivos, como, por exemplo, características pessoais, situações desgastantes e o preconceito. Diante dessas questões, as falas demonstram a presença de confiança por parte dos entrevistados. Isto é demonstrado nas passagens:

Por causa do momento em que a gente está, acho que vai ser um pouco complicado, mas eu não me abato com isso, não. Eu vejo que muita gente, quando se forma, às vezes não consegue entrar de cara, como um amigo meu, só que também não me abate tanto. Entendo a questão das empresas de não aderirem tanto à diversidade, então acho que esse vai ser um problema também, mas espero que eu consiga entrar bem (Helio, graduando em Administração, não optante pela reserva de vagas, não assistido pela Assistência Estudantil).

[Preciso] entender que, em alguns momentos, vou estar cansada da Educação, mas não posso deixar que esse meu cansaço seja maior que a minha vontade de transformar alguma coisa, um estudante, uma realidade, uma escola. E fazer a diferença para alguém. Poder ofertar para os estudantes, todos os dias, algo positivo, o máximo que eu posso dar. A minha ideia é maior que esse cansaço e vai valer a pena no final (Mariléa, graduanda de História, optante pela reserva de vagas, não assistida pela Assistência Estudantil).

A classe 5, intitulada “Preocupação”, compreende 20,17% do *corpus*. Caracterizada por termos como “emprego”, “trabalho”, “estágio”, “difícil”, “habilidade” e “área”, ela aborda o reconhecimento das dificuldades para o desenvolvimento da carreira em direção a área de interesse dos entrevistados e a preocupação com isso. Isso se deve a aspectos majoritariamente de ordem social, que fogem ao controle do universitário. A ausência de redes de relacionamento e o distanciamento econômico existente entre a realidade vivenciada e o ambiente elitista característico do mercado são situações mencionadas, conforme apontam os excertos:

O ambiente jurídico é extremamente conservador, elitista, preconceituoso, então pra mim é um pouco difícil lidar com algumas pessoas desse ambiente, é um grande desafio, sinceramente, pra mim (Vanilda, graduanda de Direito, não optante pela reserva de vagas, não assistida pela Assistência Estudantil).

É essa questão de ter “quem indica”, o famoso QI, eu não tenho. Então, eu acho que isso seja o ponto mais difícil de poder conseguir um emprego, e não falo exclusivamente da Publicidade, acho que no geral também. Acho que, quando você tem alguém dentro de uma empresa que te indique, fica extremamente mais fácil, então eu acho que esse é o ponto mais difícil que eu enfrento (Sátira, graduanda de Publicidade, optante pela reserva de vagas, assistida pela Assistência Estudantil).

Ante o exposto, é possível identificar que as classes apresentadas ilustram os desafios com que se defrontam os participantes durante o processo de construção de suas carreiras, percebidos tanto na universidade quanto no mercado de trabalho. Como resposta a tais preocupações, os graduandos negros recorrem a diferentes formas de manejo. Essas estratégias envolvem o planejamento profissional, a confiança na exequibilidade de suas aspirações profissionais e a busca por suporte nas redes de apoio interpessoais, constituídas prévia e posteriormente à inserção na universidade.

Discussão

O objetivo desse estudo foi compreender como os universitários negros constroem suas carreiras por meio da adaptabilidade de carreira e lidam com os efeitos do racismo. Nessa perspectiva, os resultados encontrados demonstram que as circunstâncias econômicas e as barreiras produzidas pelo racismo exercem considerável influência no processo de construção da carreira dos universitários negros. Elas geram preocupação nos estudantes relacionadas a possibilidade de atingirem seus objetivos profissionais, por entenderem que não dispõem de total controle no desenvolvimento de suas carreiras. Isso se deve à dependência de outros sujeitos, que não compartilham, habitualmente, da mesma realidade e dos mesmos valores que eles.

Essa realidade converge com o observado por Ribeiro (2020) a respeito da diferença de oportunidades laborais entre os grupos populacionais brasileiros, de modo que aspectos como raça, condição socioeconômica e inserção dos pais no mercado de trabalho foram decisivas à ascensão social. Assim, os indivíduos negros, de famílias em que apenas um dos chefes do domicílio trabalhavam e que pertenciam às classes sociais menos abastadas, enfrentaram maiores dificuldades para obter empregos que proporcionassem melhores condições de vida. Nesse sentido, Nunes e Santos (2016) destacam que desigualdade racial impacta as diferentes etapas da vida dos negros, começando pela origem social e evoluindo a escolarização, a transição para o trabalho, a inserção profissional e, por fim, os rendimentos. Assim, a distinção de oportunidades entre os grupos raciais é produto de um longo processo racista de exclusão das pessoas negras dos espaços decisivos ao êxito profissional.

Diante disso, emergem os discursos presentes na classe 5 (“Preocupação”), que revelam o temor dos estudantes com suas perspectivas laborais, de modo que a preocupação com a carreira se direciona à busca por oportunidades de inserção no mercado de trabalho. Considerando que a preocupação, enquanto dimensão da adaptabilidade de carreira, diz respeito, segundo Horst e Klehe (2019), ao senso de que é necessário se preparar para o futuro, por meio do estabelecimento de metas factíveis à concretização dos objetivos profissionais, é possível depreender que o contexto de incertezas que experienciam faz com que o planejamento de carreira fundamentado em sonhos e ambições ocupe um papel secundário na vida dos universitários negros. Desse modo, a sobrevivência, garantida pelo vínculo empregatício assume a centralidade de seus objetivos, explicitando a preocupação dos participantes com a construção de suas carreiras dentro das circunstâncias viáveis.

Essa dinâmica de secundarização das metas associadas aos anseios pessoais pode ser entendida como efeito das microagressões raciais, que consistem em microataques, microinsultos e microinvalidações (intencionais ou não) que hostilizam o indivíduo por conta de sua raça-cor, conforme apontam Harris et al. (2018). Essas práticas atingem, habitualmente de modo sutil, diferentes esferas sociais de inserção dos negros, como os ambientes ocupacionais, comunicando a eles que suas presenças são indesejadas (Harris et al, 2018). O racismo gera, então, preocupação aos estudantes por afetar uma outra dimensão da adaptabilidade: o controle. Assim, os impactos desse fenômeno operam diretamente nas possibilidades que estarão disponíveis a eles, restringindo-as e ocasionando, conseqüentemente, limitações no controle que exercem sobre suas trajetórias profissionais. Esta pesquisa explícita, então, uma interrelação entre as dimensões da adaptabilidade de carreira, motivadas por um fator contextual, até então secundário nas

investigações sobre o conceito, como indicou Johnston (2018).

Nessa perspectiva, o temor relativo ao futuro, presente nos relatos dos participantes, está associado, entre outras questões, ao reconhecimento da dificuldade de controlar a própria carreira, como ilustra a Classe 2 (“Controle”). Desse modo, embora os estudantes compreendam que são responsáveis pela construção de suas trajetórias profissionais, há o entendimento de que este gerenciamento é limitado por questões contextuais. Sabendo-se que o controle, para a TCC, envolve a autoconsciência do indivíduo sobre suas habilidades, interesses e necessidades, como indicam Horst e Klehe (2019), pode-se depreender que, para os universitários negros, esse processo de autoconsciência inclui, também, o reconhecimento da possibilidade de que o lugar que ocupam na sociedade comprometa a autogestão da carreira e, conseqüentemente, a realização de seus objetivos profissionais. Tal percepção encontra sustentação na literatura, que prevê a influência do contexto socioeconômico na adaptabilidade de carreira do sujeito, por fornecer oportunidades e recursos específicos (Fiorini et al., 2016).

O cenário vivenciado pelos participantes se assemelha ao constatado por Abrica et al. (2019), acerca da necessidade de os universitários negros se empenharem em suas atividades muito mais do que os brancos para que seja possível contrariar as estatísticas, que preveem seus fracassos. Os autores identificaram, ainda, que mesmo os sujeitos que acreditavam que a raça não devesse ser um fator relevante para a sociedade, reconheceram que o investimento social para ressaltar supostas diferenças raciais produziram conseqüências negativas em suas vidas (Abrica et al., 2019). Desse modo, o racismo e seus múltiplos efeitos tendem a ser reconhecidos pelos graduandos negros a partir de seu caráter inerentemente social, ou seja, como um fenômeno que atua independentemente de seus comportamentos e crenças.

Por outro lado, apesar de reconhecerem as limitações impostas pelo racismo, os participantes tendem a acreditar que é possível atingirem suas metas profissionais, como apresenta a classe 4 (“Confiança”). Há, todavia, a compreensão de que o processo de construção da carreira será desafiador e custoso. Tal percepção é confirmada pelo estudo de Bernard et al. (2017), que identificou um adoecimento mental entre os universitários negros, especialmente do gênero feminino, associado a impactos sociais de ordem étnico-racial.

A crença na capacidade de resolução de problemas e de realização dos propósitos profissionais, por sua vez, que está vinculada à dimensão da confiança na adaptabilidade de carreira (Horst & Klehe, 2019), parece ser o mecanismo propulsor da trajetória profissional dos universitários negros. Isso parece ocorrer por conta da incorporação do desejo de transformação social por parte dos entrevistados, como demonstram os dados. Dinâmica semelhante é relatada por Harris et al. (2018), que também identificaram nas crenças e valores, mas de ordem religiosa, um meio de enfrentamento dos graduandos negros aos efeitos do racismo em suas vidas. Já Griffith et al. (2019) observaram um interesse dos estudantes universitários negros em transmitir estratégias de enfrentamento ao racismo para as gerações seguintes as deles, a fim de que esse conhecimento contribua, futuramente, para a minimização dos danos provocados pela desigualdade racial, propósito similar ao identificado nas falas dos respondentes.

Em contrapartida, frente a um contexto social que tende a ser desfavorável, resvalando na dimensão laboral, os graduandos adotam medidas para condução da carreira baseadas, sobretudo, em formas coletivas de manejo aos desafios profissionais. Uma das estratégias envolve o apoio de familiares, amigos e outros indivíduos dos círculos afetivos mais próximos, que fornecem

suporte emocional (como descrito na classe 1, “Apoio de pessoas próximas”). A outra corresponde à busca por amparo nos grupos vinculados aos movimentos universitários e identitários, onde se estabelecem redes afetivas e de apoio à permanência na universidade (classe 3, “Suporte dos grupos de pertença”). Os efeitos dessas redes também atingem, cabe destacar, etapas futuras da carreira de seus membros, bem como de outros indivíduos que partilham experiências congêneres.

Nesse sentido, Lucas e Yamakawa (2020) indicam que a família é um importante fator na trajetória profissional dos universitários, de forma que a relação entre seus membros pode influenciar não só a escolha do curso de graduação, mas todo o processo de construção da carreira do sujeito por muito tempo. Entre os graduandos negros, de modo específico, Harris et al. (2018) apontam que o estabelecimento de uma rede de apoio socioemocional foi crucial ao processamento, compreensão e enfrentamento do racismo.

Por último, os movimentos universitários, sobretudo o coletivo negro, emergiram como uma fonte de suporte e enfrentamento ao racismo expressivamente valorizada pelos participantes. Eles foram considerados um meio importante de aproximação dos graduandos às suas ancestralidades e de elaboração conjunta de medidas para o combate aos efeitos diretos do racismo na carreira. Essa aproximação com os grupos de pertença racial também foi identificada por Griffith et al. (2019), que constataram uma busca dos universitários negros por seus pares, com o intuito de obterem apoio após experiências com o racismo. Na investigação em questão, o suporte era fornecido por meio da discussão das ocorrências, contribuindo para o processamento da situação, legitimação da resposta emocional do sujeito e reconhecimento de uma figura provedora de suporte emocional em momentos de exaustão. A experiência de resistência coletiva, considerada positiva pelos participantes, permitiu que eles vislumbrassem um futuro de menor sofrimento e com mais possibilidades de satisfação pessoal e profissional, convergindo para um processo de identificação identitária. Essa forma de lidar com o racismo corrobora o descrito por Lessa (2020), em que os sujeitos tomam consciência de que possuem estética, história e conhecimentos próprios, experimentando uma sensação de liberdade por não estarem limitados a um modelo em que seu fenótipo é desvalorizado.

Frente ao exposto, a presente pesquisa permite depreender que o racismo impacta substancialmente a carreira dos universitários negros ao limitar a capacidade de controlarem seus resultados. Isso se deve ao fato de que o alcance de alguns de seus objetivos são mediados por outros indivíduos, inseridos em uma sociedade estruturada pelo racismo e frequentemente, influenciados ou beneficiados por ela. Essa percepção sobre as limitações no controle da carreira produz nos estudantes preocupação com o futuro, mas também os leva a adotar diferentes formas de manejo. Entre elas, pode-se destacar: a antecipação dos cenários profissionais; a confiança de que a persistência contribuirá para o alcance de suas aspirações; e a busca por suporte junto a pessoas próximas, como familiares e amigos, ou a grupos de pertença estabelecidos na instituição, como o coletivo negro.

Diante disso, este estudo avança na compreensão sobre a influência do racismo na adaptabilidade de carreira dos graduandos negros, ao demonstrar o potencial impacto desse fator que ainda não havia ganhado destaque nas pesquisas produzidas no país. Ele fornece, ainda, um aprofundamento sobre o papel do contexto na construção da carreira e demonstra como as dimensões da adaptabilidade podem se interconectar ao longo da trajetória dos indivíduos, rompendo com as análises compartimentadas sobre elas.

Por outro lado, é necessário reconhecer que a dimensão “curiosidade” não esteve presente nos discursos dos entrevistados. Isso pode ser compreendido como produto das limitações provenientes do racismo, que exige dos sujeitos a conciliação entre interesses e possibilidades, conforme apresentam os relatos, em detrimento a um comportamento de exploração plena das predileções pessoais e dos cenários profissionais. Outra questão a analisar é a baixa frequência de menção às políticas de permanência conduzidas pela instituição, como a Assistência Estudantil, mesmo entre os beneficiários. Esse dado pode indicar que elas não estão promovendo suficientemente o desenvolvimento da carreira dos universitários negros, seja incentivando suas curiosidades ou reduzindo suas preocupações, por exemplo.

Os achados desse estudo contribuem para o aprofundamento da compreensão sobre os efeitos do racismo na carreira de universitários negros, demonstrando que o racismo e o fator econômico, embora não sejam os únicos, são aspectos que interferem consideravelmente nas perspectivas desse grupo populacional. Eles exigem, então, a elaboração de políticas educacionais e socioassistenciais que permitam ao estudante a adequada dedicação ao curso de graduação. Também demandam ações de geração de emprego e de combate ao racismo que permitam aos negros tomar decisões que sejam mediadas por desejos, e não pela necessidade de subsistir. É importante ressaltar que as políticas observadas na atualidade, como a de Assistência Estudantil, parecem ter uma contribuição limitada para a superação das barreiras vivenciadas por esse grupo.

Na presente pesquisa, algumas limitações precisam ser mencionadas. Ainda que não se almeje, tampouco se recomende, a generalização dos dados aqui descritos, é importante mencionar que a investigação contemplou uma parte da população negra que dispõe de melhores oportunidades do que outros estratos populacionais. Tal contestação tem em vista que os participantes estão inseridos no Ensino Superior por intermédio de uma universidade pública, cuja estrutura, mesmo que limitada, amplia as possibilidades de atuação profissional, durante o curso e após a formatura. Ademais, considerando que o público-alvo do estudo foram indivíduos negros cursando a graduação, as informações obtidas não permitem conhecer o processo de construção da carreira após a formatura e, assim, identificar se as questões antecipadas pelos participantes se tornaram, de fato, impeditivos à trajetória profissional. Diante disso, sugere-se a realização de novos estudos, que incluam profissionais negros de diferentes graus de escolarização ou que investiguem a adaptabilidade de carreira entre os formados.

Referências

- Abrica, E. J., García-Louis, C., & Galloway, C. D. J. (2019). Antiracism in the Hispanic-serving community college (HSCC) context: Black male collegiate experiences through the lens of settler colonial logics. *Race Ethnicity and Education*, 23(1), 55–73. <https://doi.org/10.1080/13613324.2019.1631781>
- Almeida, S. (2020). Raça e racismo. Em *Racismo Estrutural* (pp. 23–59). Editora Jandaíra.
- Bernard, D. L., Lige, Q. M., Willis, H. A., Sosoo, E. E., & Neblett, E. W. (2017). Impostor phenomenon and mental health: The influence of racial discrimination and gender. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 155–166. <https://doi.org/10.1037/cou0000197>
- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2013). IRAMUTEQ: Um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas Em Psicologia*, 21(2), 513–518. <https://doi.org/10.9788/TP2013.2-16>
- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2018). Tutorial para uso do software IRAMUTEQ (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires). Em *Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição - UFSC - Brasil*. Florianópolis. Recuperado de <http://iramuteq.org/documentation/fichiers/tutoriel-portugais-22-11-2018>

- Carvalho, L. de F., Moreira, T. da C., & Ambiel, R. A. M. (2017). Relações entre adaptabilidade de carreira e traços patológicos da personalidade em trabalhadores brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(3), 159–164. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.3.12931>
- Conselho Nacional de Saúde. (2016). *Resolução no 510 de 7 de abril de 2016*. Recuperado de <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>
- Duarte, M. E. (2009). Um século depois de Frank Parsons: Escolher uma profissão ou apostar na Psicologia da construção da vida? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10, 5–14. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902009000200003&lng=pt&nr=iso&tlng=pt
- Fiorini, M. C., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2016). Adaptabilidade de carreira: Paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 16(3), 236–247. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.3.676>
- Flick, U. (2009). Amostragem, seleção e acesso. Em *Desenho da Pesquisa Qualitativa* (pp. 43–55). Porto Alegre: Artmed.
- Galletta, A. (2013). Crafting a design to yield a complete story. Em *Mastering the semi-structured interview and beyond: From Research Design to Analysis and Publication* (Vol. 18, pp. 9–44). NYU Press.
- Griffith, A. N., Hurd, N. M., & Hussain, S. B. (2019). “I didn’t come to school for this”: A qualitative examination of experiences with race-related stressors and coping responses among black students attending a predominantly white institution. *Journal of Adolescent Research*, 34(2), 115–139. <https://doi.org/10.1177/0743558417742983>
- Harris, T. M., Janovec, A., Murray, S., Gubbala, S., & Robinson, A. (2018). Communicating racism: A study of racial microaggressions in a southern university and the local community. *Southern Communication Journal*, 84(2), 72–84. <https://doi.org/10.1080/1041794X.2018.1492008>
- Horst, A. C. van der, & Klehe, U. C. (2019). Enhancing career adaptive responses among experienced employees: A mid-career intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 91–106. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.004>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2011). Histórico da investigação sobre cor ou raça nas pesquisas domiciliares do IBGE. Em *Características Étnico-Raciais da População: Um Estudo das Categorias de Classificação de Cor ou Raça, 2008*. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Recuperado de <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv49891.pdf>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019). *Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil* (Diretoria de Pesquisas & Coordenação de População e Indicadores Sociais, Eds.). Rio de Janeiro. Recuperado de https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf
- Jackson, B. A. (2018). Cultivating a professional pose: Collegiate black men and professional self-presentations. Em *Du Bois Review* (Vol. 15, pp. 517–532). <https://doi.org/10.1017/S1742058X18000231>
- Jannesari, M., & Sullivan, S. E. (2019). Career adaptability and the success of self-initiated expatriates in China. *Career Development International*, 24(4), 331–349. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2019-0038>
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Juntunen, C. L., Motl, T. C., & Rozzi, M. (2019). Major career theories: International and developmental perspectives. In *International Handbook of Career Guidance* (pp. 45–72). Springer.
- Lessa, L. F. (2020). O que o racismo fez com você? *Revista Humanidades e Inovação*, 7(25), 51–69. Recuperado de <https://revista.unifins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/4907/2238>
- Lucas, M. G., & Yamakawa, S. W. (2020). O contexto familiar no processo de planejamento de carreira de estudantes universitários. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 10(3). <https://doi.org/10.20503/recape.v10i3.42327>
- Maree, J. G. (2013). Career construction: Principles and practices. Em *Counselling for Career Construction* (pp. 29–47). Springer.
- Moore, C. W. (2011). A Humanidade contra si mesma na busca da sustentabilidade integral: Diversidade, diferença e desigualdade no jogo social. Em *II Fórum Internacional Afro-colombiano*. Bogotá, Colômbia.
- Nascimento, A. (2020). O modelo brasileiro e latino: Um paradigma das formas contemporâneas do racismo. Em Editora Perspectiva (Ed.), *O Quilombismo* (pp. 365–375). Editora Perspectiva SA.
- Nunes, J. H., & Santos, N. J. V. (2016). A Desigualdade no “topo”: Empregadores negros e brancos no mercado de trabalho brasileiro. *Civitas - Revista de Ciências Sociais*, 16(2), 87. <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2016.2.22735>
- Ribeiro, C. A. C. (2020). Mudanças nas famílias dos jovens e tendências da mobilidade social de brancos e negros no Brasil. *Novos Estudos CEBRAP*, 39(2), 257–279. <https://doi.org/10.25091/s01013300202000020002>
- Rudolph, C. W., Zacher, H., & Hirschi, A. (2019). Empirical developments in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.003>
- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 49–58. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.007>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Em *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (Vol. 1, pp. 42–70). John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. Em *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (Vol. 2, pp. 147–183).
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Šverko, I., & Babarović, T. (2019). Applying career construction model of adaptation to career transition in adolescence: A two-study paper. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 59–73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.011>
- Walker-DeVose, D. C., Dawson, A., Schueths, A. M., Brimeyer, T., & Freeman, J. Y. (2019). Southern assumptions: Normalizing racialized structures at a university in the deep south. *Race Ethnicity and Education*, 22(3), 355–373. <https://doi.org/10.1080/13613324.2017.1417256>
- Wehrle, K., Kira, M., & Klehe, U. C. (2019). Putting career construction into context: Career adaptability among refugees. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 107–124. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.007>

Informações sobre os autores

Caio Gracco Lima Ancillotti

Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Universidade Federal do Espírito Santo
Avenida Fernando Ferrari, 514
29075-910 Vitória, ES, Brasil
E-mail: caio.ancillotti@gmail.com

Priscilla de Oliveira Martins da Silva

E-mail: priscillamartinssilva@gmail.com