



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

Contribuições da Terapia Cognitivo-Comportamental nos Processos de Transição na Carreira Profissional

IACI MARIA CODESPOTI MUNIZ

IPCS INSTITUTO DE PSICOLOGIA E CONTROLE DO STRESS

LINA EIKO NAKATA

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO - FIA

Contribuições da Terapia Cognitivo-Comportamental nos Processos de Transição na Carreira Profissional

1. INTRODUÇÃO

No mercado de trabalho, as pessoas se capacitam para diversas profissões e, à medida que se encaminham para suas trajetórias de carreira, os profissionais costumam passar por alguma transição, seja por demissão, *re-escolha* profissional, aposentadoria ou primeira escolha. É bastante comum observar que as transições de carreira levam os indivíduos a algum grau de ansiedade e, em casos mais delicados, depressão, devido à complexidade da tomada de decisão (Dutra, 2010; Ibarra, 2004).

Observa-se que em processos de transição de carreiras, há momentos de elaboração do luto da identidade anterior para dar lugar a uma nova, e este processo pode ser mais ou menos doloroso para os profissionais que o vivenciam de acordo com suas histórias de vida prévias, crenças e valores. No geral, há certo grau de ansiedade pelo que há de vir ou pela nova trajetória pela profissional que está surgindo. Em alguns casos, como em processos de demissão involuntária, pode haver a presença de maior sofrimento pela perda da posição ocupada e a angústia frente ao desconhecido (Ibarra, 2004).

Alguns profissionais que passam por transição de carreiras relatam nos atendimentos com seu orientador de carreiras, respostas fisiológicas que os acometem. Entre elas, pode-se citar a angústia que está relacionada a sentimento de perda, lembranças do passado (antigo emprego, em caso de demitidos) que se traduzem mais comumente em aperto no peito e nó na garganta; resposta fisiológica de medo do momento e do futuro que podem se apresentar com taquicardia, sudorese, tensão muscular, e resposta à ansiedade que traz uma apreensão negativa relativa ao futuro, inquietação interna que também pode aparecer com sudorese, taquicardia e tensão muscular. A empatia, o acolhimento, o saber nomear as emoções e a terapia, aparecem como atividades que contribuem para o alívio destes sentimentos de angústia, medo e ansiedade e que são estratégias clínicas que podem auxiliar os profissionais a lidarem com esse processo (Beck, 2013).

A vida adulta apresenta diversas fontes internas e externas de estresse. Entre as internas, pode-se citar a ansiedade, pessimismo, competição, hostilidade, medo e solidão entre outros. Como fontes externas pode-se citar as condições ambientais, sociais, alterações financeiras, ocupação profissional, desemprego, entre outras. Vitorio (2018), por exemplo, aponta que o emprego é uma fonte externa que pode gerar estresse, afirmando que 72% dos profissionais estariam infelizes em seus empregos e que esta situação levaria a transtornos psicológicos entre eles depressão, ansiedade e *burnout*. Todos esses fatores citados, segundo Vitorio (2018), contribuem para o aumento da ansiedade e podem ser abordados visando a diminuição por meio da terapia cognitiva comportamental (TCC).

2. PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

Algumas questões inspiraram a elaboração deste trabalho e entre elas estão: Como os profissionais em transição de carreira podem evoluir se acometidos com sintomas de ansiedade e depressão? Como técnicas de enfrentamento da ansiedade e depressão podem colaborar com o processo de transição? Como a psicoeducação e as técnicas de enfrentamento do estresse podem contribuir no sucesso do processo de transição de carreira?

Presume-se que a teoria da TCC, criada por Aaron Beck em 1964, possa auxiliar nas respostas à estas perguntas contribuindo efetivamente para apoiar as pessoas que passam por transições onde a ansiedade e /ou depressão estejam presentes.

Dessa forma, o presente artigo tem como objetivo apresentar a TCC como contribuição nos atendimentos aos profissionais que passam por transição de carreiras e são acometidos por sentimentos de ansiedade e depressão, uma vez que se trata de um tratamento psicoterápico baseado em evidências.

A TCC visa tratar de forma estruturada e a curto prazo, sintomas de ansiedade e depressão, orientando para o presente e objetivando a resolução de problemas através da modificação do pensamento e, conseqüentemente, do comportamento. Beck (2013) enfatiza que a TCC “reduz rapidamente o sofrimento das pessoas e as encaminha para a remissão”, indicando que a TCC possa auxiliar na recuperação dos estados psicoemocionais dos profissionais que passam por uma transição de carreira.

É importante discutir o tema para alertar e orientar conselheiros de carreira a encaminhar para profissionais habilitados na técnica de TCC, quando identificarem em seus atendimentos que o cliente está acometido de grau significativo de ansiedade e ou depressão, sentimentos e emoções essas que paralisam o processo e minam os esforços no sentido do sucesso do processo de aconselhamento na transição. Nestes casos, o processo pode se tornar mais efetivo em um processo de *ganha-ganha*, ou seja, ganha o cliente que tem sua ansiedade e depressão cuidadas e minimizadas, e ganha o orientador de carreira que tem como ajuda uma técnica efetiva e reconhecida, que quando utilizada por profissionais habilitados, trarão mais qualidade, efetividade e eficácia ao processo.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1. Transição de carreiras

Bridges (1995) relata que a palavra *carreira* provém da palavra latina ‘estrada’ e significa o curso sobre o qual qualquer pessoa ou coisa passa. Somente no século XIX que esse termo foi aplicado ao caminho que a pessoa escolhe na vida e, somente ao final deste mesmo século, a palavra foi associada ao curso da vida profissional ou emprego que permita uma oportunidade de progresso ou avanço. Bridges (1995) discorre sobre as qualificações do emprego para além do aspecto financeiro e traz reflexões relevantes sobre a importância dele. O emprego (aqui entendido como trabalho) ajuda as pessoas a ter uma identidade; o emprego, os amigos, a vida familiar, a escola e a comunidade contribuem para a formação da identidade do indivíduo. O trabalho proporciona à maioria das pessoas uma central de relacionamentos que contribui para a formação do que se chama de *networking* (rede de contatos); quando o indivíduo perde seu emprego, essa rede de contatos fica enfraquecida e o papel desempenhado (identidade) é perdido.

Ao discorrer sobre as inclinações profissionais, Schein (1996) concebe a carreira como a maneira pela qual a vida profissional de uma pessoa desenvolve-se ao longo do tempo e como é vista por ela própria. Para o autor, a carreira é formada por diversas fases da vida identificadas pela própria pessoa e pela sociedade e que variam em tempo de acordo com a profissão ou com a pessoa que a exerce.

Schein (1996) descreve dez fases que se seguem do crescimento, fantasia e exploração até a aposentadoria. Estas fases não são delimitadas por tempo cronológico, mas são uma forma de esquema interno das atividades desenvolvidas por cada profissional,

podendo ser longas ou curtas e independem de idade. O autor conclui que o profissional deve aprender a administrar a própria carreira.

Aprofundando na carreira, em termos conceituais, Baruch (2004) conclui tratar-se da maior constituição da vida pois envolve o trabalho; este provê o indivíduo de sentido, identidade, desafios, criatividade, status e *networking*. Para o autor, a mais moderna definição de carreira caracteriza-a como o processo de desenvolvimento do indivíduo durante suas experiências em trabalhos, em uma ou mais organizações e que darão sentido à sua vida.

Veloso e Dutra (2013), por sua vez, mostram como os efeitos da globalização mudam o cenário competitivo mundial, tornando o ambiente de negócios mais diversificado, dinâmico, exigente e instável. Casado (2007) e Ferrari Calcena (2012) salientam que esse novo ambiente tem impactos nas relações do homem com o trabalho e passa a exigir deste profissional maior flexibilidade, agilidade, capacidade de autogestão, multidisciplinaridade, além de equilíbrio, autocontrole e resistência à pressão (resiliência).

De forma complementar, Hall (1976) aborda carreira proteana como sendo o processo que é gerenciado pelo próprio indivíduo e não mais gerido pela organização. Essa forma de gerir a carreira não se limita ao ambiente formal de trabalho, mas inclui experiências profissionais em educação, treinamento, trabalhos em outras empresas experiências em outros campos profissionais, representado por um aprendizado contínuo. Esta somatória de atividades reflete a carreira do indivíduo e que é gerida por ele próprio.

Para Hall (1976), o principal objetivo da carreira é atingir o que ele denomina de sucesso psicológico, isto é, um sentimento de orgulho e realização pessoal que acompanha o cumprimento das principais metas da vida de uma pessoa, contrastando com o conceito antigo e ultrapassado de que sucesso profissional seria a conquista de cargos e ou posições com crescimento contínuo e ascendente. O sucesso passa a ser psicológico e resultado de um conjunto de experiências e aprendizados que fazem sentido na vida deste indivíduo. Na carreira proteana, empregados e empregadores concordam que a outra parte permaneça vinculado somente durante o cumprimento do acordado e das necessidades imediatas pré-estabelecidas. A aprendizagem ocorre através do autoconhecimento e sobre o trabalho. O indivíduo é o agente da aprendizagem e da mudança.

Tal ampliação dos limites da carreira remete ao conceito de carreira sem fronteiras. Arthur (1994) discorre sobre esse tema compartilhando a ideia de uma carreira que é representada pela mobilidade em ocupações e em diferentes níveis, sendo que esse acúmulo de experiências constrói a identidade do profissional. A aprendizagem ocorre por meio do movimento entre projetos e pelas descontinuidades da carreira. O trabalhador permanece na organização não pela lealdade, mas sim pelo aprendizado pessoal e profissional.

Os conceitos de carreiras proteana e sem fronteiras ajudam a entender esse novo ambiente profissional e mostra como é fundamental o desenvolvimento de novas habilidades e competências do profissional que emerge na nova realidade.

Dutra (2010) cita que, no modelo de Arthur (1994), o indivíduo deve desenvolver três competências básicas: *knowing why, knowing how e knowing whom (saber por quê, saber como, saber com quem)* que se acumulam como um capital de carreira. Não apenas atuar dentro de organizações, mas também atuação em projetos diversos contribuem para a definição da carreira sem fronteiras, fazendo com que este investimento acumulado cristalice a identidade. Então, Dutra (2010) aborda as divergências e críticas deste modelo, já que há alegações de que há a necessidade de desenvolvimento de novas habilidades que definem como raras e valiosas para lidar com essa instabilidade e que esta opção de atuação pode ser originada das condições de trabalho adversas em certas economias. Há também o

questionamento sobre os benefícios versus o custo emocional e físico despendido pelo profissional para conseguir se adaptar e gerar renda para sua subsistência.

Linzmeier (2014) aborda as diversas formas de trabalho (autônomo, eventual, avulso, institucional, estágio e voluntário) e explica como essas diversas formas mostram a carreira contemporânea em detrimento da carreira tradicional como se conhecia. A autora também descreve as diversas formas de desemprego: estrutural, tecnológico, conjuntural, friccional e temporário onde todos levam a mesma questão aqui abordada, que é a transição de carreiras.

Dutra (2010) comenta que, na primeira década dos anos 2000, os profissionais percebem que, com a melhoria nas condições de vida levando à maior longevidade, há necessidade de manter-se independente financeiramente por mais tempo e a necessidade de manter-se ativo e produtivo. Esta reflexão leva à percepção de que as carreiras passam a ser mais curtas e numerosas, isto é, ciclos menores e mais frequentes. A pessoa passa a mudar de carreira durante sua vida produtiva levando a um novo evento mais frequente denominado ‘transição de carreiras’.

O que antes era visto como inconstância e era evitado pelos profissionais, agora é uma realidade incontestável: a necessidade de assumir novos papéis em diferentes momentos de vida, gerando novos ciclos profissionais. Esse processo era evitado, pois a transição é um processo que exige a revisão da identidade profissional e que, em alguns casos, traz desgaste emocional. Dutra (2010, p. 42) entende que “esse desgaste se dá porque a pessoa, ao mudar de carreira, está alterando sua identidade profissional, e em alguns casos a intensidade desse desgaste pode se comparar a uma separação conjugal”.

Sennett (1999) aborda que outras questões sociais, ambientais e econômicas que promovem mudanças na sociedade, onde a economia globalizada com variação dos preços das *commodities*, diminuição na oferta de crédito, forte oscilação das moedas estrangeiras e, mais recentemente, também é possível afirmar que devido a pandemia, trazem profundas transformações para o mundo do trabalho. O autor cita que o teletrabalho, as novas formas de execução das atividades, a terceirização e o *outsourcing* desencadeiam um processo de dispensa de profissionais de suas funções, algumas vezes após décadas de dedicação à uma mesma organização, gerando um sentimento de perda de identidade, de poder econômico, do status representado aqui pelo sobrenome que a empresa lhe conferia, provocando um confronto com a necessidade de passar pelo processo de transição de carreira.

Existem algumas definições para transição de carreiras. Neste trabalho, foi adotada a definição de Ibarra (2004), que retrata a transição como diretamente ligada à mudança de identidade profissional. A autora se baseia em duas proposições, que são: 1) a identidade profissional não é única e não é encontrada no interior das pessoas, mas é proveniente de um conjunto de experiências e possibilidades; 2) o processo se baseia num processo de redefinição destes *selves* culminando com o que ela denomina *working identity* (identidade profissional). Neste conceito, a autora traz a proposta de transição como um processo de redefinição de identidade e papéis, tanto no aspecto subjetivo como no meio no qual o indivíduo em transição está gerando uma nova identidade. Como as pessoas se veem no seu papel profissional, como se mostram ao outro e como vivem sua vida profissional, definem o conceito de Ibarra (2004). É possível associar esse processo de redefinição de identidade a tríade cognitiva de Beck (2013) em que esse mesmo indivíduo precisa ressignificar a visão de si mesmo, do outro e do futuro.

3.2. Terapia Cognitiva Comportamental

Segundo Knapp (2013), as terapias cognitivo-comportamentais, e em especial a baseada na teoria de Aaron Beck, foram os modelos de psicoterapia que mais evoluíram em seus aspectos clínicos técnicos e de pesquisa. Isto se deve ao fato de ser uma terapia baseada em evidências e, principalmente, por se mostrarem eficazes em uma ampla variedade de transtornos mentais assim como em distúrbios físicos. De acordo com Beck (2013), essa modalidade de psicoterapia não apenas reduz rapidamente o sofrimento das pessoas e as encaminha à remissão, mas também as ajuda a permanecer com bem-estar. Nesta etapa do artigo, pretende-se trazer os fundamentos do modelo cognitivo comportamental, ao mostrar as contribuições que se pode promover em profissionais atendidos em orientação profissional e de carreira que passam por dificuldades, como as relatadas anteriormente.

Trata-se de uma técnica de curta duração, voltada para o presente e direcionada à solução de problemas atuais (ênfase no presente) e à modificação de pensamentos e comportamentos disfuncionais, isto é, pensamentos e comportamentos considerados inadequados ou inúteis que levam ao sofrimento de quem os tem. O tratamento está baseado na compreensão de cada paciente atendido, de suas crenças e padrões de comportamento, levando-o a entender, compreender esse padrão visando levar a mudança cognitiva produzindo uma mudança comportamental e emocional longa (Beck, 2013).

O filósofo grego estoico Epiteto tem, entre suas citações, uma que representa e explica a concepção da teoria cognitiva comportamental: ‘não são as coisas que acontecem conosco que nos fazem sofrer, mas o que nós dizemos a nós mesmos sobre essas coisas’. Ou seja, não são os fatos que fazem as pessoas sofrerem, mas sim a percepção que elas têm dos mesmos. O modelo cognitivo comportamental propõe que esta distorção de como as coisas são vistas, isto é, o pensamento disfuncional que leva a alterações de humor, é comum nos casos de ansiedade, depressão e transtornos psicológicos. Quando se entende esse mecanismo e se aprende a ter pensamentos mais realistas e adaptados, as pessoas mudam como pensam e, conseqüentemente, como agem, levando aos pensamentos e comportamentos funcionais (Leahy, 2021).

Um dos pilares da terapia cognitivo comportamental é estabelecer uma aliança terapêutica sólida que é fundamental para qualquer situação de aconselhamento. Rogers (1985) descreve as principais habilidades de quem aconselha e cita que ter afeto, empatia, interesse genuíno e compaixão são características fundamentais para se tornar um bom terapeuta.

Outro ponto é a colaboração e participação ativa de ambos, terapeuta e paciente, levando a um trabalho em equipe. Decisões como frequência, tarefas nos intervalos das sessões, o assunto a ser abordado em cada sessão são decididas conjuntamente. Enumerar problemas e determinar objetivos específicos estabelecendo entendimento e direção são tarefas essenciais para o sucesso do processo. Trata-se de um processo educativo no qual o paciente aprende a ser seu próprio terapeuta à medida que desenvolve as habilidades de identificar e avaliar pensamentos e crenças e se propõe a planejar a mudança comportamental, adotando perspectivas mais realistas e adaptativas (Wright, Basco & Thase, 2008).

Wright, Basco & Thase (2008) apresentam que o modelo se baseia na identificação do evento ou situação, a percepção cognitiva e quais emoções essa situação suscita no indivíduo, levando a um comportamento que pode ser adequado ou não. Como exemplo, pode-se citar um profissional que está se preparando para uma entrevista (evento ou situação), que suscita pensamentos como ‘não sei o que dizer na entrevista sobre a saída do último emprego’, pensamento esse que leva a emoções desagradáveis de sentir, como

ansiedade e medo, e que geram um comportamento inseguro e levando o profissional a não ter confiança para comparecer na entrevista. Neste caso, pode-se dizer que o objetivo aqui é mudar o pensamento que fez o profissional se sentir ansioso e, conseqüentemente, inseguro para ir à entrevista. Uma mudança na avaliação cognitiva pode levá-lo a entender esse evento (entrevista) como uma oportunidade, gerando pensamentos tais como ‘terei uma chance de participar do processo e mostrar minha trajetória de sucesso’, proporcionando a motivação e um comportamento assertivo na entrevista.

Wright, Basco & Thase (2008) citam os pensamentos automáticos como sendo pensamentos desadaptativos que precisam ser reconhecidos e transformados para colocar no lugar pensamentos adaptativos que levam à mudança do comportamento desadaptado. Assim, utilizando o exemplo mencionado, o profissional que a cada entrevista (evento) apresenta sempre o mesmo padrão cognitivo (pensamento desadaptado) e as emoções desconfortáveis (medo, ansiedade) apresentam um pensamento automático e a necessidade de alterar esse modelo cognitivo comportamental para poder ter êxito na entrevista de emprego.

Compreender as crenças negativas (nucleares, intermediárias) do paciente e como essas crenças determinam a visão dele próprio, do mundo e dos outros, é fundamental para ajudar na mudança de comportamento. Modificar a crença disfuncional levando à uma funcional, produz mudança de pensamento e comportamento mais duradouro. O foco é a ajuda para que os pacientes aprendam a solucionar seus problemas, trocando os pensamentos disfuncionais por funcionais e as emoções desagradáveis por sentimentos agradáveis de sentir (Beck, 2013). As crenças negativas levam a comportamentos desadaptados ou disfuncionais incitando o paciente ao sofrimento e impedindo que ele alcance seus objetivos e o sentimento de felicidade.

Normalmente, essas crenças são formadas e constituídas na infância, a partir das interações familiares ou com as pessoas significativas para o desenvolvimento emocional do indivíduo (Beck, 2013). Observa-se, em atendimentos psicoterápicos, que os pacientes que não se acham merecedores, se percebem incompetentes ou como sendo uma farsa. Ao se aprofundar nas questões de ordem emocional destes indivíduos, não raro é possível identificar que trazem consigo lembranças de percepções nas quais eram cobrados ou instruídos a serem perfeitos e darem o melhor de si sempre, serem sempre muito educados, caso contrário não seriam merecedores de amor e reconhecimento. Isso posto, muitos desenvolvem um esquema que pode ser adaptativo ou desadaptativo. Como exemplo de adaptativo, pode-se citar “sou digno de amor”, “as pessoas me respeitam”, “pouca coisa me assusta”, e no exemplo desadaptativo encontram-se para as mesmas afirmações acima as seguintes observações “sem um companheiro(a), não sou ninguém”, “nunca me sinto confortável com os outros”, “o mundo é assustador demais para mim”.

Sendo a TCC uma teoria e técnica que compreende que se pode aprimorar habilidades, mudar percepções das situações, levando a novos pensamentos e, conseqüentemente, novos comportamentos, entende-se que é passível de aprendizado. A psicoeducação, uma estratégia utilizada em TCC, é uma técnica largamente utilizada com ótimos resultados e que tem a finalidade de instrumentalizar o paciente com o conhecimento que irá lhe permitir que ele passe a ser seu próprio terapeuta e, após o processo de aprendizagem, possa manter seus novos comportamentos adaptados assim como obtenção de novas ações à medida que perceba a necessidade (Rangé, 2019). Trata-se de um processo de educação muito utilizado com familiares dos pacientes quando necessário ampliar o conhecimento da doença assim como o tratamento. Outras contribuições importantes da TCC estão na condução de intervenções no alívio dos sintomas da ansiedade, do enfrentamento do estresse e da terapia da depressão. Ansiedade, estresse e depressão são condições comuns

em alguns profissionais em fase de transição de carreiras, conforme apresentado anteriormente.

4. DISCUSSÃO

Neste cenário em que o profissional deve assumir para si a gestão de sua carreira em momentos econômicos e sociais com mudanças frequentes, tem-se a observação da presença de ansiedade e depressão como sintomas decorrentes deste desafio. Entender e assimilar o conceito de carreira onde o profissional é agente das mudanças e como isto impacta na aquisição de novas habilidades interpessoais e técnicas, leva à reflexão sobre como este cenário afeta a saúde mental.

A teoria que embasa a TCC propõe, por meio de suas intervenções, o alívio e remissão dos sintomas de ansiedade, contribuindo significativamente para o equilíbrio emocional do indivíduo e reestabelecendo a saúde mental dele. Entender como as crenças negativas e disfuncionais afetam o comportamento do profissional que passa por esse momento de reflexão para novos passos de carreira pode vir a ser um diferencial na direção de escolhas embasadas no autoconhecimento (Beck, 2013). O autoconhecimento pode se tornar um aliado no alívio da ansiedade natural deste momento de indefinição e busca de novas alternativas. Ibarra (2004) trata esse fenômeno como a busca de uma nova identidade e, nessa jornada, a busca por novas alternativas pode trazer momentos de ansiedade. Em casos mais extremos, é possível que ocorra o desenvolvimento de quadros de depressão.

A teoria de Beck, por meio de estratégias clínicas e de enfrentamento, visa trazer o alívio dos sintomas anteriormente referidos e garantir uma transição com menor grau de ansiedade, o que pode trazer escolhas alinhadas aos anseios, desejos, e habilidades interpessoais e técnicas do profissional em questão. Na figura a seguir, o modelo cognitivo comportamental ilustra como os eventos são percebidos e como desencadeiam emoções e comportamentos.

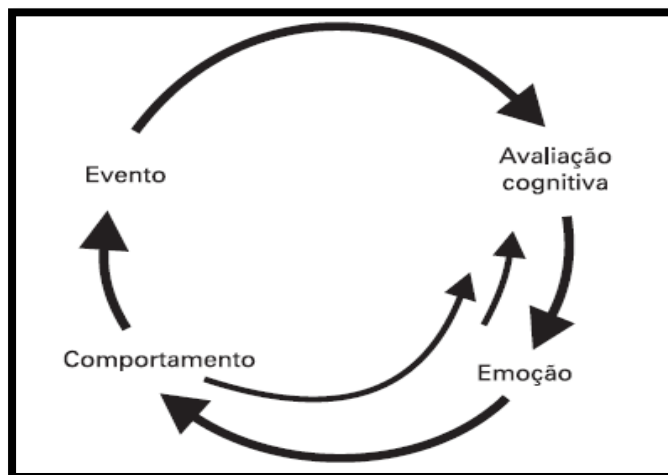


Figura 1. Ilustração do modelo cognitivo comportamental, adaptada de Wright, Basco & Thase (2008, p. 17).

Presume-se que na situação ou evento, pode-se citar o processo de demissão e/ou reflexão profissional e como ela é percebida, compreendendo quais emoções e comportamentos suscitam neste momento e como o terapeuta pode intervir para a mudança da percepção (avaliação cognitiva) e contribuir para a aquisição de novo repertório de emoções e comportamentos. Pode-se observar, na Figura 1, o quanto eficaz será a intervenção do terapeuta cognitivo comportamental no auxílio da remissão dos sintomas decorrentes

desse momento e quão eficiente será na aquisição de novo repertório e substituição de possíveis comportamentos disfuncionais por funcionais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se, neste trabalho, apresentar a TCC como contribuição nos atendimentos aos profissionais que passam por transição de carreiras e são acometidos por sentimentos de ansiedade e depressão. Pensar em transição de carreiras leva à necessidade de esclarecimento da ideia de carreira relacionada à trajetória profissional de um indivíduo dentro do contexto organizacional. Carreira foi e ainda é vista e vinculada por alguns profissionais com a ideia de crescimento vertical que configura progresso profissional do trabalhador; nos últimos anos, o conceito transcende essa ideia e carreira está relacionada ao aspecto subjetivo em que o trabalhador é visto como agente ativo e passivo, ocupando posição nesta coletividade de escassas possibilidades de ascensão e mudanças.

Inicialmente, pensando carreira como trajetória, pode-se ponderar em como o trabalhador se posiciona frente a essa questão que, na verdade, pertence a ele mais do que a qualquer outro, mas que sem saber muito o porquê, ele delega, conferindo a outros o poder de decisão sobre sua vida profissional.

O trabalhador como agente ativo de sua própria carreira apresenta condições de crítica quanto ao próprio desenvolvimento e tem objetivos pessoais traçados e bem definidos, em que a atividade profissional é desenvolvida de forma a alcançar etapas desse projeto maior que é denominado projeto de vida. Este age, na medida do possível, de forma voluntária, visando convergir progressivamente os resultados de sua constante interação com o meio social em direção a seus objetivos pessoais.

Mesmo antes do início da pandemia iniciada no fim de 2019 (porém, reforçada por esse contexto), já haviam novas regras de recrutamento que trazem como pressuposto a obrigatoriedade das *soft skills* (habilidades interpessoais) versus o padrão antigo onde o recrutamento era feito pelas *hard skills* (habilidades técnicas) (RH Portal, 2020). A nova normalidade exige habilidades específicas em tempos de crise. Requisita-se aqui uma condição de agente ativo, promotor de mudanças. Esse confronto, muitas vezes traumático, leva a sentimentos e emoções desagradáveis levando a quadros de ansiedade e algumas vezes depressão. Outro ponto de atenção é a aposentadoria forçada, não planejada como exemplo deste momento em que o profissional se depara com uma situação de transição para qual não se preparou antecipadamente.

A terapia cognitivo comportamental pode ser uma importante aliada desse momento de reflexões, da necessidade de apropriação de habilidades e levantamento de realizações que exige a visita à trajetória trilhada até o momento do novo caminho. Com as técnicas e estratégias de enfrentamento e aprendizagem propostas, o processo torna-se mais suave, podendo contribuir significativamente para aquisição de novos conceitos e olhares para esse novo momento de carreira.

As limitações deste trabalho consistem na falta de elementos empíricos para testar o modelo proposto na discussão do trabalho. Abre-se uma oportunidade para estudos futuros com a possibilidade de pesquisar pacientes que estejam passando por momento semelhante, levando a uma discussão mais profunda e de como a técnica pode colaborar efetivamente nesse contexto das transições de carreiras.

REFERÊNCIAS

- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, pp. 295-306. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/2488428>>.
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirecional career paths: Organizational and Individual Perspectives. *Career Development International*, 9(1), pp. 58-73. doi: 10.1108/13620430410518147.
- Beck, J. (2013). *Terapia cognitivo-comportamental: Teoria e prática*. 2a ed. Porto Alegre: Artmed.
- Bridges, W. (1995). *Um mundo sem empregos*. São Paulo: Makron Books.
- Casado, T. (2007). Comportamento Organizacional: fundamentos para gestão de pessoas. In R. C. Santos (Ed.). *Manual de gestão empresarial: conceitos e aplicações nas empresas brasileiras*, pp. 212-233. São Paulo: Atlas.
- Dutra, J. S. (2010). *Gestão de Carreiras na Empresa Contemporânea*. São Paulo: Atlas.
- Ferrari Calcena, E. J. (2012). *A Mudança da identidade profissional em transições de carreiras*. (Dissertação de mestrado). Universidade de São Paulo.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in Organizations*. Goodyear Pub. Co.
- Ibarra, H. (2004). *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*. Boston: Harvard Business Scholl Press.
- Knapp, P. (Ed.). (2004). *Terapia cognitivo-comportamental na prática psiquiátrica*. Porto Alegre: Artmed.
- Leahy, R. L. (2021). *Não acredite em tudo que você sente: identifique seus esquemas emocionais e liberte-se da ansiedade e da depressão*. Porto Alegre: Artmed.
- Linzmeier, S. M. V. (2014). *Carreira Contemporâneas: responsabilidade pessoal e desafios na trajetória profissional*. (Tese de doutorado). Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.
- Rangé, B. (2019). *Psicoeducação em Terapia Cognitiva Comportamental*. São Paulo: Sinopsys.
- RH Portal. (2020). *Soft skills na pandemia: 5 habilidades que fazem a diferença*. Acesso em: 15 de março de 2021. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/soft-skills-na-pandemia-5-habilidades-que-fazem-a-diferenca/>>.
- Rogers, C. R. (1985). *Tornar-se Pessoa*. São Paulo: Martins Fontes.

- Schein, E. H. (1996). *Identidade Profissional: Como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho*. São Paulo: Nobel.
- Sennett, R. (1999). *A Corrosão do Caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.
- Veloso, E. F. R., & Dutra, J. S. (Eds.). (2013). *Desafios da Gestão de Carreira*. São Paulo: Atlas.
- Vitorio, T. (2018). Como lidar com um dilema profissional. *Você S/A*. Acesso em: 31 de março de 2021. Disponível em: <<https://vocêsa.abril.com.br/carreira/como-lidar-com-um-dilema-profissional/>>.
- Wright, J. H., Basco, M. R., & Thase, M. E. (2008). *Aprendendo a Terapia Cognitivo Comportamental*. Porto Alegre: Artmed.