



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
Instituto de Artes
Departamento de Design
Programa de Pós-graduação em Design
Mestrado Acadêmico em Design

***Life Design App: requisitos de um aplicativo para
construção de trajetórias de vida***

Livia Pereira Holanda

Orientador

Prof. Dr. Ricardo Ramos Fragelli

Linha de Pesquisa em Design de Informação e Interação

Brasília, julho de 2017

Ficha catalográfica elaborada automaticamente, com dados fornecidos pela autora.

H1	Holanda, Livia Life Design App: requisitos de um aplicativo para construção de trajetórias de vida / Livia Holanda; orientador Ricardo Fragelli. -- Brasília, 2017. 87 p. Dissertação (Mestrado - Mestrado em Design) -- Universidade de Brasília, 2017. 1. Life Design. 2. Orientação de carreira. 3. Trajetórias de vida. 4. Design de interfaces. I. Fragelli, Ricardo , orient. II. Título.
----	---

LÍVIA PEREIRA HOLANDA

**LIFE DESIGN APP: REQUISITOS DE UM APLICATIVO PARA
CONSTRUÇÃO DE TRAJETÓRIAS DE VIDA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Design do Instituto de Artes da Universidade de Brasília como parte dos requisitos para a obtenção do grau de Mestre em Design.

Aprovada em 07/07/2017

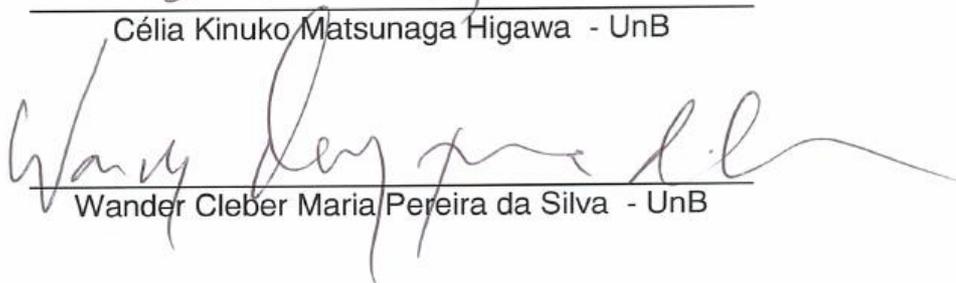
BANCA EXAMINADORA



Ricardo Ramos Fragelli - UnB



Célia Kinuko Matsunaga Higawa - UnB



Wander Cleber Maria Pereira da Silva - UnB

DEDICATÓRIA

À minha família, meu amor maior e eterno. Meu sincero desejo de que as pessoas que mais amo consigam vislumbrar as infinitas possibilidades das trajetórias que a vida apresenta a elas, e que continuem sendo a base que me dá segurança pra ousar nos meus próprios caminhos.

AGRADECIMENTOS

À minha família, meu bem maior. Pai, mãe, irmãs, sobrinhas e cunhado, muito obrigada por me impulsionarem sempre à realização de sonhos, por mais loucas que as trajetórias que escolho possam parecer.

Ao Ricardo Fragelli pela orientação empolgada e certa. Foi muito bom contar com tanto entusiasmo e com direcionamentos adequados na construção desse trabalho. Muito obrigada pela companhia nessa jornada! Tiago Barros e membros da banca, Célia Matsunaga e Wander Cleber, pela contribuição no refinamento do projeto.

A Evelinne Portilho, dupla criativa da vida, pelas ideias e acompanhamento nas evoluções do trabalho, do princípio ao fim. A Danila Holanda, pelo auxílio no material da terapia ocupacional, acertada nas sugestões e nas reflexões.

A Youse, empresa que trabalho, por viabilizar boa parte dos estudos encaminhados durante a pesquisa e, em especial, aos colegas que se envolveram e colaboraram de uma forma ou de outra, como Wilson Feliciano, Arthur Castro e Bruno Capella.

A todos vocês, meu muito obrigada.

“Existe em todo organismo, em qualquer nível, um fluxo subjacente de movimento para uma realização construtiva de suas possibilidades intrínsecas.

Há no homem uma tendência natural para o desenvolvimento completo”

Carl Rogers

RESUMO

O objetivo desta dissertação é especificar requisitos de um sistema de apresentação adaptativa de trajetórias de vida de acordo com a abordagem de *Life Design*. A partir da suposição de que há uma lacuna na abordagem das formas convencionais de orientação, fez-se necessária a análise e busca por alternativas a métodos tradicionais ainda em uso, segundo a base de teóricos da psicologia contemporânea. A dinâmica atual dos trabalhadores e do mercado de trabalho aponta para a atualização das ferramentas tradicionais de aconselhamento vocacional. Com foco na linha de pesquisa da escola de construção da vida, sugerida por Mark Savickas e Maria Eduarda Duarte, esse projeto propõe definir as bases de um sistema informacional, que também faz uso de conhecimentos de hipermídia adaptativa propostos por Peter Brusilovsky, para oferta de direcionamento adequado aos tempos atuais em relação à carreira, à formação profissional e à própria vida. Foram realizadas pesquisas qualitativas e investigações sobre níveis de insatisfação no mercado de trabalho e sentido do trabalho para a vida humana, sobre métodos e ferramentas de orientação de carreira vigentes, sobre gerações e as diferentes características de comportamento dos perfis no mercado de trabalho, bem como sobre design de informação e interação em interfaces adaptativas, contemplando áreas do design e da psicologia. Acredita-se que, por meio do conhecimento gerado por esse projeto, será possível propor alternativas às ferramentas de orientação de carreira e vida vigentes. É possível que a existência de sistemas informacionais adaptativos focados na construção de vida possa contribuir para um direcionamento pertinente ao se falar de profissão e carreira. A pesquisa proposta identificou requisitos para um sistema capaz de viabilizar parâmetros de *Life Design* e demonstrou, por meio de um exercício, o potencial de desdobramentos que a definição desses requisitos pode gerar.

Palavras chave: *life design*, orientação de carreira, trajetórias de vida, design de interfaces.

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to specify the requirements for an adaptive presentation of life trajectories according to the Life Design approach. Starting from the assumption that there is a gap in the way conventional orientation is conducted, it has become necessary to find alternatives to the methods still in use, according to the theorists of contemporary psychology. The modern labor market and current employment dynamics lead us to believe in the updating of the vocational counseling tools that are being used. Focusing on the line of research of the school of life construction, suggested by Maria Eduarda Duarte and Mark Savickas, this project intends to set the base of an informational system, which also uses the adaptive hypermedia knowledge of Peter Brusilovsky, to offer adequate and present-day fit guidance in regard to career, professional training and life itself. Qualitative research and investigations were carried out on the levels of dissatisfaction in the labor market and the meaning of work for human life. Research was also carried on current career guidance methods, on generations and different employment configurations, as well as on information design and interaction in adaptive interfaces, contemplating design and psychology fields. It is believed that, through the insights generated by this project, it will be possible to suggest a change in the current career and life guidance tools. The existence of an adaptive information system focused on the construction of life might contribute to a proper direction when talking about profession and career. The proposed research identified requirements for a system capable of making Life Design parameters feasible. It also showed, by the means of an exercise, the potential developments that the definition of these requirements may achieve.

Keywords: *life design, career guidance, life trajectories, interface design.*

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Esquema resumido de heurística para interfaces <i>mobile</i>	30
Figura 2: <i>Good.Co</i> : Introdução.....	32
Figura 3: <i>Good.Co</i> : Resultados comparativo de respostas.....	33
Figura 4: <i>Good.Co</i> : Análises de perfil.....	33
Figura 5: <i>PathSource</i> : Introdução.....	36
Figura 6: <i>PathSource</i> : Testes disponíveis e busca.....	37
Figura 7: <i>PathSource</i> : Análises de perfil.....	37
Figura 8: Etapas de intervenção no fluxo do usuário no <i>Life Design</i>	66
Figura 9: <i>Life Design App</i> : Primeira jornada do usuário.....	67
Figura 10: <i>Life Design App</i> após primeiro acesso: estrutura com abas.....	68
Figura 11: <i>Life Design App</i> : Exemplo de tela adaptativa.....	69

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Fatores do ambiente de trabalho e as preferências das gerações.....	20
Quadro 2: Comparativo entre Orientação Vocacional versus <i>Life Design</i>	48

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
Definição do problema da pesquisa	5
Justificativa	7
Objetivo da pesquisa	8
METODOLOGIA.....	9
Classificação da Pesquisa.....	11
CAPÍTULO 1 - TRABALHO E VIDA: UMA ANÁLISE DE PERSPECTIVA	12
1.1 Trabalhar para quê?	12
1.2 As gerações e o trabalho.....	14
1.3 Baby boomers, GenX e GenY	17
1.4 Mercado de trabalho atual: convivência entre gerações.....	19
1.3 Século XXI: Insatisfação vs Autoconhecimento	21
CAPÍTULO 2 - ORIENTAÇÃO VOCACIONAL: MÉTODOS E FERRAMENTAS....	26
2.1 Aconselhamento vocacional tradicional	26
2.2 Aplicativos de orientação de carreira	28
2.2.1 Escolha dos aplicativos.....	28
2.2.2 Escolha da heurística	29
2.2.3 Análise e resultados: <i>Good.Co</i> e <i>PathSource</i>	31
2.2.4 Sobre estruturas de aplicativos	39
CAPÍTULO 3 – <i>LIFE DESIGN</i>: FOCO NAS TRAJETÓRIAS DE VIDA.....	42
3.1 Construção de carreira como construção de vida	42
3.2 Pressupostos do <i>Life Design</i>	44
3.3 Premissas da estrutura geral do <i>Life Design</i>.....	48
3.4 Etapas do modelo de intervenção.....	50
CAPÍTULO 4 – SISTEMA ADAPTATIVO DE <i>LIFE DESIGN</i>	53
4.1 Proposição de requisitos de um sistema de <i>Life Design</i>	53
4.2 Design de informação e interação de uma hipermídia adaptativa.....	54
4.3 Exercício para proposta de aplicativo de <i>Life Design</i>	62
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	70
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72

INTRODUÇÃO

Este trabalho é fruto de observação de comportamentos e anseios das gerações que estão no mercado de trabalho e das dinâmicas dos ambientes e das relações de trabalho atuais. Desde a Revolução Industrial, a relação das pessoas com seus trabalhos vem se transformando. As jornadas de trabalho se tornaram a maior parte do tempo dedicado dos seres humanos em suas vidas, trazendo inúmeros questionamentos e ajustes nas relações trabalhistas.

Em artigo sobre a construção de novas teorias e práticas em Terapia Ocupacional, Selma Lancman (2004) observa as mudanças das relações de trabalho e o impacto que tiveram na organização da sociedade e no ser humano. Ela evidencia que por um certo período acreditou-se que a tecnologia no mundo do trabalho apontava para o seu fim, ou para redução do tempo gasto com ele.

“Esperava-se o fim do trabalho penoso, maior tempo para o lazer e uma melhoria de qualidade de vida, mas nada disso se confirmou. O que se vê é uma diminuição de postos de trabalho, aumento do desemprego e, ao mesmo tempo, uma sobrecarga e multiplicação das atividades daqueles que permaneceram no mundo do trabalho” (LANCMAN, 2004, p. 72).

Ela aponta que essas mudanças provocaram impacto nos indivíduos, que começaram a ser obrigados a conviver com lógicas que mudam o tempo todo e podem criar uma situação de constante instabilidade e medo. Selma entende isso como o “mal dos tempos modernos” vivenciado pelas pessoas, um mal imutável, como causalidade econômica ou sistêmica. Esse mal é concretizado na precarização das relações de trabalho, que pode provocar outros males, dada a importância do trabalho na vida humana.

O trabalho é entendido como matriz da integração social e como constituidor da identidade e do indivíduo, segundo o pai da psicodinâmica do trabalho, Jacques DeJours (LANCMAN, 2004, p. 72). Para ele, a constituição da identidade é um processo de busca de semelhanças e diferenciação em relação ao outro, que se desenvolve por toda a vida.

“Enquanto o que caracteriza a personalidade são os traços afetivos e cognitivos e mesmo morfológicos, que restam invariáveis durante toda a existência, a identidade é a parte do sujeito que não é, jamais, definitivamente estável e que, a despeito da invariabilidade da personalidade, necessita de uma confirmação reiterada a cada dia, sem a qual o sujeito não se reconhece mais e sente sua própria continuidade ameaçada” (DEJOURS, 1994, p.112-118).

O psiquiatra francês defende que o trabalho na vida adulta é o mediador central da construção, do desenvolvimento e da complementação dessa identidade e do indivíduo, na medida que o confronta com um mundo externo, com lógicas, desafios, regras e valores que necessariamente se chocarão com a história singular de cada um. DeJours promoveu uma enorme contribuição por meio de pesquisas sobre o trabalhador e as relações trabalhistas, com a discussão sobre o trabalho como fonte de produção de inteligência, modificação do corpo, das relações sociais e constituição do indivíduo. Teóricos como Robert Castel reforçam essa visão defendida por DeJours, afirmando que o trabalho na vida humana não é só fonte de sustento, mas uma oportunidade central de crescimento e desenvolvimento psíquico (LANCMAN, 2004, p.73).

Mesmo enquanto meio de crescimento psíquico, o trabalho pode ter vários sentidos entre indivíduos e coletividades ao longo do tempo, segundo Ann Howard, autora de *The Changing Nature of Work*. Para ela, o trabalho em si já sofreu muitas transformações no último século, principalmente devido às transformações tecnológicas e ao uso das potencialidades dos indivíduos no novo contexto. “Com o desenvolvimento e a incorporação de novas ferramentas e técnicas, o trabalho foi transferido, em grande escala, das mãos para as mentes” (HOWARD, 1995). Essas transformações influenciaram e influenciam a experiência humana, o que provoca alterações no sentido que o trabalho passa a ter ao longo do tempo.

As mudanças das relações de trabalho no século XXI trouxeram ajustes nas percepções dos trabalhadores que hoje são a força de trabalho nas empresas. O novo cenário evidencia uma visão diferenciada do trabalho, cuja construção pode passar pela identificação do trabalho como um dos meios para alcançar a realização pessoal. O sociólogo francês Robert Castel aponta que “o trabalho - e a relação com todos os aspectos que o envolvem - produz a inteligência, modifica o corpo, as relações sociais, constitui o indivíduo psiquicamente, se estende para além dele e influencia todas as esferas da vida humana” (LANCMAN, p.72, 2004). Castel (1998) ao estudar o trabalho como matriz da integração e da identidade social, trata sobre a existência de uma relação causal entre as diferentes formas de inserção no trabalho (que podem variar em trabalho estável e instável ou temporários) e a vulnerabilidade dos grupos em relação à sua inserção social.

“A precarização do trabalho vulnerabiliza as relações familiares, o casamento, as relações entre pais e filhos e a formas de inserção social dos indivíduos” (CASTEL, 1998, p. 532).

Diante de tal importância do trabalho para todas as esferas da existência humana, historicamente, psicólogos elaboraram soluções de aconselhamento que instruísem o indivíduo a partir de análises de potenciais e habilidades pré existentes, avaliadas por meio de traços de personalidade. Frank Parsons é considerado, na literatura internacional, o pai da orientação vocacional, profissional e de carreira, em função de seu pioneirismo na sistematização teórico-técnica dos primeiros trabalhos da área, no início do século XX (DUARTE, 2009). Naquele momento, segundo Duarte (2009), o mundo começava a fabricar a noção de emprego, de trabalho remunerado e de ascensão na profissão. Baseados no modelo clássico de Parsons, os testes vocacionais ainda utilizados e difundidos em consultórios e por meios digitais hoje, atentam para aptidões afim de identificar vocações e, desta forma, apontar carreiras.

Com ajuda de testes vocacionais, estudantes em vias de ingressar o curso de nível superior buscam aconselhamento para dar o passo rumo a uma carreira fixa com mais segurança. Para os trabalhadores há mais tempo no mercado, existem aplicativos de sugestões de carreiras e, na última década, surgiram os *coachs*, uma espécie de “treinadores” que oferecem orientação profissional e de vida.

Entretanto, os especialistas em orientação vocacional têm colocado em xeque a ideia convencional de vocação, diante das mudanças observadas nas dinâmicas de trabalho e, principalmente, no comportamento do ser humano que hoje se insere num contexto instável do mercado de trabalho.

“A proliferação de profissões e a diversificação do trabalho assalariado tornaram-se, sem dúvida, uma das consequências mais características da industrialização ocorrida no início do século XX. Face a esta nova organização social do trabalho, surgiu a necessidade de se auxiliar as pessoas a encontrar e negociar um emprego assalariado” (DUARTE et al., 2009, p. 393).

Duarte e al. (2009, p. 394) apontam que, no início do século XXI, diante desse contexto de nova ordem social do trabalho, surgiu uma série de questões e desafios para os especialistas que procuram auxiliar as pessoas em suas vidas de trabalho.

“A psicologia aplicada contemporânea e o corpo de profissionais da área de aconselhamento de carreira, em particular, estão desafiados a produzir um modelo de carreira empiricamente testado e metodicamente melhorado, que se adapte à nova sociedade global e apoie intervenções adequadas” (DUARTE et al., 2009, p. 394).

A ideia de que há apenas um caminho, pré determinado por vocação, para um ser de identidade mutável e adaptável a cenários de vida fluidos carece de atualização, segundo a psicologia de construção da vida. É a partir dessa constatação que a teoria do *Life Design* é desenvolvida (DUARTE et al., 2009). E é na abordagem dessa escola que esse projeto se baseia para propor soluções de orientação adequadas aos novos tempos.

Definição do problema da pesquisa

De acordo com a teoria do *Life Design*, existe uma lacuna na abordagem de orientação vocacional com relação à dinâmica dos novos trabalhadores. Segundo Duarte (2009), há uma urgência de atualização das formas convencionais de aconselhamento profissional no sentido de que se a orientação vocacional deveria sugerir a escolha de uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida, um século depois de Frank Parsons. Ao mencionar um estudo de 2002 do Departamento Americano de Trabalho que mostrou que a maioria dos jovens com idades até 36 anos mudou 9,6 vezes de emprego desde os 16 anos, Duarte (2009) expõe que o modo de orientação vocacional convencional já não atende com a mesma eficácia aos anseios da sociedade do conhecimento.

“No modelo clássico de traço e fator (Parsons, 1909), o trabalho do orientador consiste em analisar as capacidades do indivíduo, comparando-as às exigidas pela profissão, e em ajudá-lo a escolher a profissão melhor adequada às suas capacidades. Este tipo de abordagem caracteriza-se pela importância que os atributos mensuráveis têm enquanto preditores de sucesso vocacional: a psicologia das diferenças individuais, à qual está subjacente o método de determinação de variáveis mensuráveis, procura determinar a relação entre as capacidades do indivíduo e a escolha da profissão” (DUARTE, 2009, p. 7).

Eis a base do conceito do *Life Design* de Duarte (2009) e Savickas (2015), que entende a construção da carreira como a construção da própria vida. É possível que uma alternativa de orientação possa surgir de análises que focam em possibilidades de trajetórias de vida, adaptável ao indivíduo, à sua história e ao seu contexto, que é fluido e constantemente ajustado.

“O novo paradigma de que aqui se fala não se centra no estudo de como as carreiras se desenvolvem ao longo do tempo, mas antes no estudo de como as pessoas vão construindo as suas vidas também através do trabalho, no estudo dos trabalhos que vão realizando, dos empregos por onde vão passando, das procuras de satisfação e de realização pessoal, em suma, dos ajustamentos que fazem às realidades sociais, políticas e económicas em que de alguma maneira se inserem” (DUARTE, 2009, p. 12).

Para Duarte (2009), a carreira do indivíduo é vista como um registro da vida e deriva da maneira como ele capta a realidade e a ela se adapta, sem trair sua essência. Diferente do que Parsons defendia, não há como definir e atualizar uma carreira por toda vida, pelo contrário, a cada realidade, uma nova demanda se cria.

É possível que para atender a abordagem de *Life Design* uma alternativa seja analisar as formas de orientação vocacional utilizadas, levantar pontos para adequação aos novos tempos e novas dinâmicas do mercado de trabalho observadas, e repensar formas e ferramentas de direcionamento a partir dos princípios propostos pela escola de construção de vida. Para viabilizar essa ideia, quais seriam os requisitos de um aplicativo de sugestão de trajetórias de vida com base nas etapas da metodologia de *Life Design*?

Justificativa

É possível que o contexto no qual as novas abordagens de direcionamento tem surgido peça por soluções aderentes às formas de consumo de conteúdo do público atual. Quais são os potenciais usuários de um sistema de direcionamento de carreira? Quem são os perfis que hoje estão no mercado de trabalho? Como é a relação deles com o trabalho? Como se comportam nos ambientes de trabalho que estão inseridos? Como costumam ser feitas as orientações de escolhas em relação a carreira para essas pessoas?

Considerando que existe necessidade de revisão dos métodos de orientação tradicionais apontada pelos teóricos do *Life Design*, as ferramentas que normalmente são utilizadas para atender metodologias convencionais também precisariam ser revistas. Mas quais são os métodos convencionais de direcionamento de carreira? Eles possuem falhas? Existem aplicativos que são usados como ferramentas baseadas nesses métodos? Quais são os mais utilizados deles? Como estão estruturados? Atendem à demanda atual por direcionamento de carreira?

A existência de sistemas informacionais adaptativos de sugestão de trajetórias de vida talvez possa contribuir para uma orientação adequada à realidade atual. Como o design poderia viabilizar a construção de aplicativos com características de adaptação? Quais as maneiras de projetar um aplicativo para orientar uma interação significativa? Como é possível desenhar uma experiência focada no usuário que se adapta pra atender perfis distintos em contextos diferentes?

Com tais hipóteses como pontos de partida, o desafio deste trabalho é levantar etapas da metodologia de *Life Design* que possam servir na elaboração de uma solução de design de informação e interação em um aplicativo adaptativo de sugestão de trajetórias de vida.

Objetivo da pesquisa

O objetivo principal desta pesquisa é definir requisitos de um sistema adaptativo de sugestão de trajetórias de vida baseado em etapas da metodologia do *Life Design*. Outros objetivos também serão alcançados caso o objetivo principal se cumpra, dentre eles estão:

- Apontar parâmetros claros de *Life Design* que possam ser utilizados em outros sistemas com foco em construção de vida;
- Propor soluções de design de informação para atendimento dos princípios que a abordagem de *Life Design* sugere;
- Selecionar caminhos possíveis para criação de sistemas hipermídia para aplicativos;
- Organizar o conhecimento proposto pelo método de orientação de *Life Design* por meio da viabilização de premissas de construção de um aplicativo capaz de sugerir trajetórias de vida, de acordo com o perfil do usuário.

METODOLOGIA

O período de coleta de materiais da pesquisa foi entre 2015 e 2017, com foco em artigos produzidos nos últimos dez anos, em meios como *Web of Science*, periódicos da Capes e *Google Academics*. No primeiro momento, buscou-se entender qual o sentido do trabalho para a vida humana, como as dinâmicas do trabalho mudaram com o tempo e que impacto essas mudanças trouxeram na percepção do mesmo pelos trabalhadores. Dessa forma, foram levantados aspectos da terapia ocupacional e sobre teorias geracionais, dos quais se destacaram estudos organizados de Selma Lancman e reflexões trazidas por Karl Mannheim. A partir desse apanhado, foi feita análise do conteúdo para definir bases teóricas e justificativas de desenvolvimento do projeto.

Em seguida, os estudos seguiram sobre dois caminhos: métodos de orientação de carreira vigentes e ferramentas de aconselhamento profissional utilizadas no momento atual, em que o mercado de trabalho está ocupado pelas gerações *Baby Boomers*, X e Y. As palavras-chave da nova leva de pesquisa foram “orientação de carreira” e “testes vocacionais”, nos acervos anteriormente citados. O *Life Design* surgiu dessa segunda seleção de materiais, a partir de artigos de Maria Eduarda Duarte e Mark Savickas que apontam falhas nos métodos de orientação tradicionais e ajustes necessários ao modelo de Frank Parsons para que o aconselhamento de carreira fosse adequado aos tempos da sociedade do conhecimento. A partir desse momento da pesquisa, algumas definições começaram a ser delineadas, e o *Life Design* tornou-se teoria-chave para compreensão da necessidade de atualização de métodos, o que guiou a formatação de parâmetros que se fundamentaram nas fases seguintes da pesquisa.

No terceiro momento, com foco na busca de ferramentas que atendessem aos métodos de orientação, foi feito um levantamento de aplicativos de direcionamento de carreira existentes no Brasil e no mundo. A partir de um apanhado realizado em *sites* com alto número de leitura, alguns dos aplicativos mais utilizados no mundo foram selecionados para avaliação de estruturas *mobile* segundo uma das heurísticas de design mais focadas em interfaces de plataformas móveis. Dessa fase, foram retirados insumos para verificação do contexto em que tais ferramentas se inserem, identificação de estruturas e arquiteturas de informação, e para fundamentação do modelo que seria proposto pelo projeto.

A partir do material selecionado e das análises realizadas, foi dado início a definições do aplicativo com a identificação de pressupostos claros dos modelos teóricos de referência.

Com foco no *Life Design*, foram estudadas as premissas fundamentais e estipulado o método que o sistema deveria contemplar. Nesse momento, definiram-se diretrizes para construção do design do aplicativo, pensando em soluções, formatos e design de informação, que fossem também adaptativas, conforme defendido por Peter Brusilovsky.

Depois de consolidar a revisão de literatura, foi proposta uma estrutura interativa de hipermídia adaptativa com base em etapas sugeridas pela metodologia de *Life Design*. A solução encontrada poder vir a servir como uma alternativa para viabilizar um sistema que permita a construção e exploração de trajetórias de vida. O produto não foi desenvolvido ou testado durante a presente pesquisa.

Classificação da Pesquisa

A pesquisa proposta para o mestrado em Design é de natureza tecnológica, porque pretende gerar produtos ou processos e conhecimento resultante das ações. Possui finalidade imediata, que é de definições de parâmetros de um sistema baseado na abordagem de *Life Design*, a fim de trazer adequação de orientação de escolhas de acordo com o contexto em que o indivíduo se insere.

A princípio, a pesquisa foi exploratória, para levantamento de informações sobre testes vocacionais, insatisfação no trabalho, gestão de carreira e design de interfaces a fim de facilitar a delimitação do tema da pesquisa, orientar os objetivos e a formulação das hipóteses ou descobrir um novo tipo de enfoque para o assunto, por meio de pesquisas bibliográficas.

Predominantemente descritiva, a pesquisa serviu para registro de dados observados sem interferência. O objetivo foi explicar os porquês do contexto, dos métodos de aconselhamentos e das novas propostas de orientação, por meio da análise, da classificação e da interpretação dos fenômenos observados. A finalidade foi de identificar os fatores que determinam a insatisfação de jovens e adultos em suas carreiras e como seria possível prover direcionamento vocacional por meio de estruturas previamente adaptadas para o perfil do usuário.

Quanto à abordagem, o projeto considerou um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números, por isso foi qualitativa. O foco foi na interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados, por meio da coleta de dados do ambiente natural. A tendência foi de analisar os dados indutivamente.

Quanto aos procedimentos, a pesquisa teve como base dados fornecidos por pessoas. Foi uma pesquisa-ação, concebida e realizada em estreita associação com uma ação ou com a resolução de um problema coletivo, que é de insatisfação no trabalho. Os pesquisadores e os participantes representativos da situação ou do problema estão envolvidos de modo cooperativo ou participativo.

Acredita-se que a pesquisa proposta terá validade enquanto orientadora de novos modelos de direcionamento de carreira, e os parâmetros de sistema definidos poderão fornecer uma das formas de orientação necessária para que trabalhadores identifiquem funções nas quais se sintam realizados profissionalmente e na vida.

CAPÍTULO 1 - TRABALHO E VIDA: UMA ANÁLISE DE PERSPECTIVAS

Para a terapia ocupacional, o trabalho é a matriz da integração social e o constituidor da identidade do indivíduo, sendo que, na vida adulta, ele é o mediador central da construção e do desenvolvimento humano (LANCMAN, 2004). A psicoterapeuta vocacional aponta que por um certo período, por volta de 1990, acreditou-se que a tecnologia no mundo direcionava para o fim do trabalho, ou uma redução do tempo de trabalho por possibilitar maior oferta de emprego. “Esperou-se que o trabalho mais árduo seria extinto com abertura para a melhoria da qualidade de vida, mais tempo para lazer, mas nada disso aconteceu”, aponta Selma Lancman (2004). O que se observou foi uma diminuição de postos de trabalho, aumento do desemprego e, ao mesmo tempo, uma sobrecarga e uma multiplicação das atividades daqueles que permaneceram no mundo do trabalho:

“As mudanças sociais provocam impacto nos indivíduos, que são obrigados a conviver com lógicas que mudam o tempo todo e criam uma situação de constante instabilidade e medo, vivenciada pelas pessoas como o “mal do tempos modernos”, imutável, como causalidade do destino, econômica ou sistêmica” (LANCMAN, 2004, p. 72).

Para Lancman (2004), as relações de trabalho podem estar passando por um período de precarização que traz muitas consequências, dentre elas, a intensificação das horas de trabalho e o aumento do sofrimento subjetivo dos que permanecem trabalhando, além da neutralização da mobilização coletiva contra o sofrimento, e o individualismo.

1.1 Trabalhar para quê?

Segundo Cavazzote et al. (2012), “o sentido do trabalho é um conceito complexo e envolve um sistema dinâmico e multidimensional de padrões de valores individuais e sociais”. As pesquisadoras da UFRJ, em estudo sobre as relações de trabalho contemporâneas e as expectativas relacionadas as novas gerações produtivas, ressaltam que os valores de um grupo organizam necessidades, desejos e objetivos em função da importância e prioridade relativas, e assim determinam as atitudes e comportamentos sociais dos indivíduos dentro de um contexto.

“Um dos principais estudos sobre o sentido do trabalho, realizado pelo grupo de pesquisa internacional Meaning of Working International Research Team (MOW, 1987), discute o tema a partir de cinco grandes dimensões: 1) a centralidade do trabalho para as pessoas, comparativamente a outros domínios da vida, como a família e o lazer; 2) as normas sociais sobre direitos e deveres do indivíduo no trabalho; 3) o papel atribuído ao trabalho pelos indivíduos em sua vida; 4) a importância relativa das recompensas tangíveis e intangíveis obtidas no trabalho; e 5) a identificação do indivíduo com os diferentes papéis que exerce no ambiente de trabalho” (CAVAZOTTE et al., 2012, p. 3).

Visto como relativo, o sentido do trabalho pode variar não só para o mesmo indivíduo como para grupos ao longo do tempo, e entre pessoas e coletividades em momentos históricos distintos. O próprio trabalho e suas dinâmicas sofrem alterações com o passar dos anos. Por meio de estudos das relações de trabalho, a psicoterapeuta Selma Lancman ressalta que “em vez de um pilar sólido de direitos regulamentados, hoje o trabalho é vivido com a angústia das incertezas face à sua supressão e as formas instáveis de vivenciá-lo” (LANCMAN, 2004).

Quando se fala em precarização do trabalho crê-se que ela é capaz de vulnerabilizar as relações familiares e as formas de inserção dos indivíduos, visto que a própria identidade deles pode se abalada. Nesse contexto, a identidade é entendida como um processo de busca de semelhanças e diferenciação em relação ao outro, que se desenvolve por toda vida:

“O sujeito, portador de uma personalidade, de uma história familiar particular, permeada pelo registro afetivo que pode fazer dela, é sempre inacabado e incompleto na construção de sua identidade” (LANCMAN, 2004, p. 74).

Nessa visão, o trabalho na vida adulta é o mediador central da construção, do desenvolvimento e complementação da identidade e do indivíduo, à medida em que o confronto com um mundo externo, com lógicas, desafios, regras e valores que necessariamente se chocarão com a sua história singular. Ao confrontar, o trabalho gera sofrimento capaz de trazer prazer e desenvolvimento psíquico, mas que em excesso pode ser a causa de doenças psíquicas e físicas.

Os males que o trabalho pode causar variam de acordo com o contexto que o indivíduo está inserido. A partir de estudos da terapia ocupacional como o organizado por Lancman (2004), evidencia-se a dificuldade de conclusão sobre causas de doenças de trabalho sem análise cuidadosa do ambiente de trabalho, com identificação de tipos de tarefas, quantidade de demandas, carga horária diária, relação com gerência, entre outros inúmeros

aspectos, mas principalmente, o próprio indivíduo, suas expectativas, sonhos, frustrações e vontades.

Dada a singularidade individual, torna-se praticamente inviável apontar causas simplificadas de insatisfação e alternativas de soluções em âmbito geral, visto que o sentido do trabalho é altamente variável entre pessoas, grupos, contextos, o que o torna extremamente complexo.

“As implicações do sentido do trabalho para as organizações e sociedades são amplas, uma vez que ele determina aquilo que as pessoas julgam ser legítimo no contexto ocupacional, o que estão ou não dispostas a tolerar, como os custos que as elites aceitam para direcionar as várias atividades do mundo do trabalho, até a facilidade com que indivíduos se dispõem a mudar hábitos para satisfazer os imperativos de novas tecnologias” (CAVAZZOTTE, 2010, p. 4).

Conhecer o sentido do trabalho para indivíduos e grupos é importante para compreender contextos e orientações dos comportamentos humanos, tendo em mente que a dimensão profissional é fundamental para a formação da identidade e bem-estar das pessoas.

1.2 As gerações no mercado de trabalho

O conceito de gerações de Karl Mannheim, sociólogo judeu nascido na Hungria, autor de *Ideologia e Utopia* de 1929, representa para muitos a mais completa tentativa de explicação do tema, segundo Weler (2010) da Universidade de Brasília. Em artigo sobre a atualidade do conceito de gerações de Karl Mannheim, identifica que o mesmo costuma ser citado por se tratar de um clássico e com muitas potencialidades de análise ainda hoje. Para a presente pesquisa, do conceito de Mannheim será considerada a noção de vínculo geracional como fruto das experiências vividas na contemporaneidade, com atenção ao fato de que diferentes grupos etários vivenciam tempos interiores diferentes em um mesmo período cronológico:

“Indivíduos que crescem como contemporâneos experimentam nos anos de maior disposição à receptividade, mas também posteriormente, as mesmas influências condutoras tanto da cultura intelectual que os impressiona como da situação político-social. Eles constituem uma geração, uma contemporaneidade, porque essas influências são homogêneas (...) a contemporaneidade não significa uma data cronológica no histórico da

humanidade mas uma similaridade de influências existentes” (MANNHEIM, 1964, p. 516).

Nesse contexto, as gerações são caracterizadas como processos dinâmicos e interativos e apresentam características relevantes. A constante irrupção de novos portadores de cultura é vista pelo autor como um fenômeno relevante para a vida social, pois são eles os responsáveis pela vitalidade e dinamicidade das sociedades. Ao mesmo tempo, a saída dos antigos portadores de cultura também é positiva “na medida que suscita a memória ou a recordação social, tão importante quanto o esquecimento daquilo que deixou de ser significativo ou necessário” (WELER, 2010, p.212).

Weler (2010) aponta que as unidades de geração desenvolvem perspectivas, reações e posições políticas diferentes em relação a um mesmo problema dado, logo a diversidade nas ações dos sujeitos em um período específico diz respeito ao nascimento deles em um contexto social similar. Nesse contexto, é comum a adoção ou criação de estilos de vida distintos pelos indivíduos, mesmo que no mesmo meio social. Em outras palavras:

“a unidade geracional constitui uma adesão mais concreta em relação àquela estabelecida pela conexão geracional. Mas a forma como grupos de uma mesma conexão geracional lidam com os fatos históricos vividos por sua geração (por exemplo, a ditadura militar no Brasil), fará surgir distintas unidades geracionais no âmbito da mesma conexão geracional”(WELER, 2010, p. 215).

Para Mannheim, a duração de uma geração é determinada de forma diversa a cada momento. “Alguns fixam a duração do efeito de geração em 15 anos, mas a maioria em 30, considerando que os primeiros 30 anos são os anos de formação, quando normalmente, se inicia o processo individual criativo do indivíduo; aos 60 anos o ser humano deixa a vida pública” (MANNHEIM, 1964, p. 511).

A partir do entendimento de gerações proposto por Mannheim (WELER, 2010), é possível dar sequência a uma pesquisa de análise de características observadas nos grupos geracionais, tendo em mente as nuances de variações de comportamento dentro dos próprios grupos e ciente de que, embora baseados em estereótipos, é possível prever que comportamentos e pensamentos semelhantes sejam encontrados nas gerações estudadas, por conta do contexto que se inserem.

A medida que os contextos sociais mudam, a sociedade transforma sua percepção sobre a vida e o trabalho, e sua relação com ele se distingue. Hoje, é possível coletar estudos

dos aspectos das gerações que atualmente convivem nas empresas e analisar as transformações de entendimento do trabalho para elas. No momento, três gerações são consideradas como produtivas e estão inseridas no mercado de trabalho: os *baby boomers*, a geração X e a geração Y (CAVAZZOTE et al., 2012).

Por meio de pesquisa exploratória, pela qual foi realizado um levantamento de artigos dos últimos dez anos que tratavam de gerações e satisfação no trabalho, chegou-se a esse estudo com percepções gerais sobre o comportamento das três gerações. Foi detectado que a insatisfação presente nos ambientes de trabalho tem relação com o perfil geracional, que é influenciado pelo contexto social e refletido em outras áreas da vida humana. Foram registrados os dados observados sem interferência, a fim de compreender o porque das diferenças entre os sentidos do trabalho para cada geração. O foco foi na interpretação dos fenômenos e na atribuição de significados, por meio da coleta de dados. Dessa forma, os dados foram analisados indutivamente.

É importante ressaltar que os termos usados para distinguir as gerações são rótulos que podem indicar padrões gerais. Toda geração é composta de indivíduos que podem não exibir as características descritas como parte do grupo maior que se inserem. Enquanto cada geração desenvolve um tipo de identidade coletiva, os estereótipos devem ser vistos como rótulos simplificados. É mais confiável visualizar todas as gerações como grupos complexos feitos de pessoas de todo tipo de valores, objetivos e pontos de vista.

O objetivo de análise dessas características geracionais é de entendimento do sentido do trabalho para os perfis que estão atualmente no mercado de trabalho, bem como de identificação da demanda por orientação que porventura cada geração possa ter. A oferta por direcionamento profissional por meio de sugestão de trajetórias de vida pode vir a ser uma alternativa para atender necessidades relacionadas a escolha e/ou mudança de carreira para os grupos estudados.

Os apontamentos seguintes foram feitos a partir da análise de artigos nacionais e internacionais sobre relações de trabalho contemporâneas e o convívio entre as gerações, alguns com foco em gestão organizacional. No geral, embora exista variação entre o começo e término de cada uma delas, os períodos mais utilizados pelos autores para definir as gerações (SMOLA; SUTTON, 2012) são: Baby Boomers, nascidos de 1945 a 1967; Geração X (GenX), de 1968 a 1979; e Geração Y, de 1980 a 1991.

1.3 *Baby boomers*, Geração X (*GenX*) e Geração Y (*GenY* ou *Millenials*)

Nascidos entre 1945 e 1967, atualmente com mais de 50 anos, os *Baby Boomers* têm esse nome pelo “*boom*” de nascimentos no período pós Segunda Guerra Mundial, época em que os soldados voltaram aos lares e tiveram filhos. Essa geração cresceu durante o movimento pelos direitos civis e o movimento feminista, viveu uma fase de engajamento contra ditaduras e poderes tiranos e presenciou mudanças sociais radicais. Como consequência, os *boomers* são conhecidos pelo alto senso de disciplina e honra, e por terem feito surgir uma era de “paz e amor”, sem conflitos armados. Para Rodrigo Silva, pesquisador da Universidade de São Paulo que estuda a abordagem geracional para gestão de pessoas, no trabalho os valores dos *baby boomers* estão fortemente embasados no tempo de serviço.

“A geração *Baby boomers* caracteriza-se por acreditar em empregos para uma vida toda e demonstram lealdade à organização na qual trabalham. Tendem a definir a si mesmos por meio de seus trabalhos. Também são, muitas vezes, mais resistentes a mudanças, além de terem menos experiência e treinamento em tecnologia do que as gerações X e Y. Essa geração demonstra mais motivação, otimismo e apreço pelo trabalho realizado e seus integrantes são inclinados ao trabalho em equipe” (SILVA, 2013, p.17).

Segundo Silva (2013), eles preferem ser reconhecidos pela sua experiência do que pela capacidade de inovação. Acreditam que uma vez que escolhida a carreira, ela será para a vida inteira. São fiéis às organizações que trabalham de forma que firmam vínculos por toda vida.

Já as pessoas da geração X mostram-se desconfiadas em relação às empresas que trabalham. De acordo com Silva (2013), elas não compartilham o mesmo compromisso dos *baby boomers* e valorizam o trabalho para si próprios. Dessa forma, há uma tendência desses indivíduos serem empreendedores, enfatizando a participação e o desenvolvimento da própria autoestima.

Nascidos entre 1968 e 1979, geração X hoje tem entre 39 e 54 anos. Eles criaram um tipo distinto de identidade de Geração Tecnológica. De acordo com Cavazzote et al. (2012), “a Geração X se encontrou num mundo onde *boomers* estavam ocupando a maior parte dos cargos importantes, e mudando as instituições em todo lugar, o que deixou boa parte da geração X se sentido excluída, sem certeza do futuro e do sentido que tinham no mundo dominado pelos *boomers*”. Por serem a primeira geração que cresceu com computadores e

videogames, se tornaram altamente qualificados para um mercado que parecia saturado, o da tecnologia. Eles tiraram vantagem das mudanças tecnológicas e tornaram-se pioneiros digitais.

A geração X trabalha por recompensa. É formada por pessoas competitivas, que vieram ao mundo numa era que a meritocracia começou a se espalhar nos ambientes corporativos. Elas valorizam flexibilidade e igualdade no trabalho, e querem uma voz de comando pra ditar como as coisas devem ser feitas.

“Ao verem seus pais serem demitidos depois de anos de serviço, boa parte se tornou cética quanto a suposta estabilidade de grandes empresas e começou a se atrair para os pequenos negócios, onde fazem parte de times autônomos” (MILLER, 2010, p. 20).

Já a geração mais jovem no ambiente de trabalho, os *Millenials* ou Geração Y, nasceu entre 1980 e 1991, e atingiu a idade adulta no ano 2000. Eles cresceram rodeados de facilidades oferecidas pelos pais que queriam dar uma vida melhor do que aquela que tiveram, vivendo em ação, estimulados por atividades, fazendo tarefas múltiplas. Segundo Silva (2013), “quando as pessoas desta geração começaram a nascer, encontraram o Brasil passando por grande instabilidade econômica, na década de 1980 e início dos anos 1990, pouco depois, reinstalando e consolidando a economia e democracia”.

Eles são mais propensos a adiar certos compromissos de vida como casar, ter filhos, adquirir casa própria, dedicar-se ao trabalho ou estudos (SILVA, 2013). Têm dificuldade de obedecer a hierarquia da organização, porém desejam uma direção clara e apoio à autonomia de suas atividades, além de flexibilidade para realizar tarefas. Sabem lidar com novas tecnologias, mas são desatentos, o que traz dificuldade na gestão.

Para os *Millenials*, a tecnologia faz parte da rotina. Ela os permite movimentar de forma rápida e eficiente, enquanto estão fazendo buscas na internet, tirando fotografias, enviando mensagens de textos, assistindo vídeos – tudo pelo celular.

“Eles conduziram a adoção das ferramentas da *web 2.0* (redes sociais e compartilhamentos), da *web 3.0* (a próxima geração da *web*, também conhecida como *Web Semântica* ou *linked data*), e estão antecipando a *web 4.0* no ambiente de trabalho” (MILLER, 2010, p. 21).

Os *Millenials* apresentam um desejo constante de inovar, o que no trabalho se manifesta pela ansiedade por rápida ascensão e promoção de cargos em períodos curtos e

contínuos (MILLER, 2010). Eles são mais felizes, motivados e eficientes em ambientes de trabalho bem planejados, além de fascinados por trabalhos em andamento e motivados em aprender coisas novas. Buscam trabalhos abertos, comunitários, colaborativos, rápidos, e onde novas ideias surgem. Mas embora as oportunidades de trabalho tenham aumentado depois das crises econômicas do final do século passado, *millennials* também enfrentam altos níveis de competição, desemprego e *stress*.

“Vivem com sobrecarga de informações, dificultando a correlação de conteúdos. Mas, como os boomers, são otimistas e acostumados com desafios” (CAVAZZOTE et al., 2012, p. 167).

1.4 Mercado de trabalho atual: convivência entre gerações

Quando perfis de variadas gerações se juntam em uma empresa, cria-se a oportunidade de misturar pessoas de experiências e habilidades únicas e o desafio de lidar com as diferenças geracionais que há entre elas (SILVA, 2013). Uma vez identificados os contextos e as influências que eles tiveram sobre as formações dos indivíduos que nasceram em determinados períodos, é possível enxergar aspectos que podem ser explorados para melhor desenvolvimento do indivíduo e das equipes no ambiente de trabalho.

“O contexto em que a gestão de pessoas acontece exerce influência sobre a gestão das gerações. Tal influência, no entanto, parece impossibilitar a criação de um padrão único de gestão, tornando ainda mais desafiadora a tarefa de promover a inevitável convivência entre as gerações” (SILVA, 2013, p. 148).

Em estudo elaborado para USP, o autor sintetiza os dados coletados em sua ampla pesquisa sobre as características das gerações analisadas, levando em conta os fatores do ambiente de trabalho e as preferências. Para efeito de visualização mais clara dos itens avaliados, as informações reunidas por Rodrigo Silva estão aqui reproduzidas.

Quadro 1 – Fatores do ambiente de trabalho e as preferências das gerações

Fatores do ambiente de trabalho	Baby Boomers	Geração X	Geração Y	São diferentes?
Comprometimento	Tendem a ter maior comprometimento com	Tendem a ter baixo comprometimento com	Tendem a ter baixo comprometimento com	Sim

	as organizações	as organizações	as organizações	
Significado do Trabalho	Valorizam trabalho que tem significado e criam identidade com a organização	Buscam independência em suas atividades e anseiam por desafios no trabalho	Apreciam a liberdade e a velocidade e anseiam por desafios no trabalho	Sim
Responsabilidade Social	Ações de responsabilidade social corporativa podem atraí-los	Ações de responsabilidade social corporativa podem atraí-los	Ações de responsabilidade social corporativa podem atraí-los	Não
Remuneração e Benefícios	Valorizam recompensas e reconhecimento no trabalho	Valorizam recompensas e reconhecimento no trabalho	Valorizam recompensas e reconhecimento no trabalho	Não
Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho	Dedicam-se mais ao trabalho realizado nas organizações do que a sua vida pessoal, quando comparados às gerações X e Y	Preferem esquemas mais flexíveis de trabalho, a fim de dispor de tempo para se dedicarem aos seus objetivos pessoais.	Preferem esquemas mais flexíveis de trabalho, a fim de dispor de tempo para se dedicarem aos seus objetivos pessoais.	Sim
Aprendizado e desenvolvimento	Apreciam oportunidade de aprender novas habilidades no trabalho	Apreciam oportunidade de aprender novas habilidades no trabalho	Apreciam oportunidade de aprender novas habilidades no trabalho	Não
Possibilidades de crescimento na carreira	Possibilidades de crescimento na carreira não são suas prioridade	Anseiam por possibilidades de crescimento na carreira	Anseiam por crescer rapidamente na carreira	Sim
Liderança	Gostam do estilo de gestão participativo	Preferem o relacionamento informal com as lideranças	Esperam que o líder os oriente, os proteja, fique sempre por perto, e que seja uma referencia	Sim
Relacionamento com os colegas de trabalho	São muito hábeis politicamente.	Gostam de trabalhar sozinhos e preferem o relacionamento informal com os colegas de trabalho	Gostam de compartilhar informações e estar em contato com as pessoas no ambiente virtual, dentro e fora das organizações	Sim

Fonte: SILVA, R. C. *A abordagem geracional como proposta à gestão de pessoas*. USP, 2013, p.33.

Pelo estudo, pode-se observar que as gerações não diferem entre si ao valorizar recompensas e reconhecimento no trabalho, ao se sentirem atraídas por ações de responsabilidade corporativa, e ao apreciar oportunidades de aprender novas habilidades no trabalho. Entretanto, se diferem bastante quanto ao equilíbrio da vida profissional e pessoal, nível comprometimento, possibilidades de crescimento, relacionamento com a liderança e com os colegas de trabalho.

Embora indivíduos das gerações *baby boomers* e X sejam mais alinhados a ideia de estabilidade, vocação e carreira, é possível reconhecer que as dinâmicas do mercado de trabalho em que se inserem hoje podem exigir deles flexibilidade, ajustes de comportamento e de exercício de suas funções. No caso da geração Y, que se enxerga multitarefa, o ideal de uma carreira para toda vida não é considerado.

Reconhece-se a necessidade de rever formas de orientação baseadas na estabilidade e na sequência das fases da vida, visto que a dinâmica do trabalho, e da própria vida, mudou com o tempo. O comportamento humano não é apenas função da pessoa, mas também do contexto, como sugere o *Life Design* de Duarte et al. (2009). São necessários modelos teóricos que enfatizem o poder de flexibilidade, adaptação e aprendizagem humanas ao longo da vida. Fora isso, outros métodos de aconselhamento de carreira deverão assumir uma abordagem dinâmica, de estímulo ao pensamento criativo e exploração individual nos variados contextos.

A partir do levantamento de aspectos das três gerações e da análise realizada, foi possível apontar características que devem ser consideradas não só para gestão de equipes de trabalhos nos tempos atuais, mas também para oferta de aconselhamento em relação a trabalho e carreira. O perfil do potencial usuário de uma ferramenta de sugestão de trajetórias de vida não só está trabalhando em ambientes frequentados pelas três gerações, como é parte de algumas delas, ou está em vias de ingressar nesse mercado de trabalho que já possui essa formatação. Ao se pensar no aplicativo enquanto sistema adaptativo, é possível modelar navegação e apresentação de acordo com o perfil do usuário, o que pode tornar o público muito abrangente e o sistema complexo, já que teria que contemplar muitas variáveis. Por isso, a presente pesquisa propõe-se ao atendimento das demandas por orientação de carreira de usuários que normalmente têm mais familiaridade com o uso de aplicativos, isto é, que fazem parte das gerações X, Y (que incorporaram tecnologias às suas rotinas) e Z (conhecida como geração dos nativos digitais, começa a ingressar no mercado nos próximos anos).

1.5 Século XXI: Insatisfação *versus* Autoconhecimento

Em meio a essas características marcantes das gerações que ocupam cargos de trabalho, existem constatações sérias sobre a saúde da força de trabalho atual. Uma pesquisa de 2010, documentada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), aponta um período de “epidemia de infelicidade” (TEIXEIRA, 2012). A depressão é vista como o quarto maior problema de saúde pública do planeta em 2010 e avança para se tornar a segunda causa de invalidez até 2020.

O impacto social da insatisfação individual dos trabalhos é bem maior. Segundo Teixeira (2012), esse dado não é só ruim para os empregados, como afeta empregadores e a economia mundial como um todo. Uma das pesquisas que o autor cita, da *Gallup-Healthways* de 2012, afirma que "quando as pessoas não ligam para seus empregos ou seus empregadores, elas não comparecem consistentemente, produzem menos ou a qualidade de seu trabalho sofre".

No Brasil, a situação é pior. Uma pesquisa da consultoria mundial integrada ao ciclo de vida do emprego fundada 1980, a *Right Management*, entrevistou 5.685 trabalhadores e obteve 48% de respostas negativas a “você é feliz no seu trabalho atual ou na sua última ocupação?”. A pesquisa realizada em 2011 expôs que praticamente metade da população não está satisfeita com a função que desempenha no emprego que possui.

Teixeira (2012) aponta que pouco a pouco ganha mais expressão a constatação de que não faz sentido usar o trabalho para financiar a busca da satisfação – que só se realizará em casa com a família, na rua com os amigos ou em qualquer outro lugar longe do escritório. Na visão do autor, as vidas pessoal e profissional já são inseparáveis. Para ele, cada dia fica mais claro a ligação entre uma força de trabalho feliz e resultados melhores para a atividade empresarial. A satisfação gera impactos nas empresas, na sociedade como um todo, no país e no mundo.

O autor atenta também para a constante mudança interior do indivíduo de acordo com as fases de sua vida, que podem influenciar no sentido que o trabalho tem para cada um.

“A moeda de troca mais bem recebida pelo trabalho muda durante a vida. Na juventude, é o aprendizado. Depois, passa a ser o dinheiro. Em seguida, vira poder. Mais tarde é o prestígio. Por último, pode vir a se tornar um misto de desafio intelectual e qualidade de vida. As moedas são adequadas aos momentos de vida da pessoa. É possível notar a transformação dessa

moeda não só em períodos da vida, como também a predominância de cada uma delas de acordo com as gerações” (TEIXEIRA, 2012, p. 40).

Um teste sugerido por pesquisadores do Vale do Silício (TEIXEIRA, 2012) exemplifica a problemática da insatisfação pela pergunta: “você faria o seu trabalho se não fosse pago para fazê-lo?”. Não ser pago para fazer o que se faz pode levar o amor pela tarefa a sumir. Acontece quando atribui-se a motivação à recompensa, e não aos sentimentos. É o que pesquisadores da relação entre dinheiro e trabalho batizaram de "Efeito Superjustificativa”.

Para Teixeira, as pessoas fazem escolhas de carreira baseadas em quanto dinheiro se veem ganhando agora ou no futuro. “Porém tempo, e não o dinheiro, é o recurso mais precioso da atualidade”, expõe o pesquisador que entrevistou alguns dos empreendedores mais bem-sucedidos no mercado de trabalho atual. Se o dinheiro não faz alguém feliz, há de se considerar o tempo.

“Passamos a maior parte do nosso tempo no trabalho. Logo, entender como deveríamos passar esse tempo é mais importante do que as pessoas pensam” (TEIXEIRA, 2012, p. 51).

Diante da evidência do cenário de insatisfação não só com o trabalho mas com a vida, uma alternativa seria de reavaliação de um campo mais amplo do que apenas o trabalho.

A visão da psicologia humanista levanta a bandeira da importância de se valer de autoconhecimento para que as escolhas da vida sejam mais adequadas. Carl Rogers (1989) acredita que é ao se conhecer que o ser humano aprende, primordialmente, como pessoa, e que se auto realiza por meio de um aprendizado visceral que influi nas suas escolhas e atitudes. O ser humano, defendido por Rogers, é visto como um todo: ele pensa, sente e age de forma integrada. Esse ser é autônomo e capaz de fazer escolhas e se responsabilizar por elas.

"o indivíduo tem dentro de si amplos recursos para auto compreensão, para alterar seu autoconceito, suas atitudes e seu comportamento autodirigido" (ROGERS, 1989, p.16).

Ciente desse ser humano que se deseja conhecedor de si, é possível apresentar oportunidades atrativas onde ele vivenciaria mais do mergulho no autoconhecimento. Para Rogers, a aprendizagem significativa vem da autonomia na busca pelo conhecimento de si. Busca essa que o indivíduo é capaz de realizar sozinho, em uma postura autônoma, que consiste em:

“deixá-lo livre para manifestar seus sentimentos, escolher suas direções, formular seus próprios problemas, decidir sobre seu próprio curso de ação, viver as consequências de suas escolhas” (MOREIRA, 1999, p. 147).

Em oposição a outros modelos psicológicos, Rogers acredita na autonomia e nas capacidades pessoais, no direito de escolher qual a direção a tomar, com responsabilidade pelos seus comportamentos. É a partir desses ideais de busca interior, que Savickas e Duarte também desenvolvem o conhecimento do *Life Design* (DUARTE et al, 2009).

“Não importa o quão estáveis podem ser as características humanas, o contexto muda rapidamente. Portanto, são necessários modelos teóricos que enfatizem a flexibilidade humana, a adaptabilidade e a aprendizagem ao longo da vida. Além disto, futuros métodos de aconselhamento de carreira deverão assumir uma abordagem dinâmica, que estimule o pensamento criativo do indivíduo e a exploração de si nos múltiplos contextos” (DUARTE et al., 2009, p. 394).

Os novos modelos e métodos propostos devem levar os indivíduos a um processo contínuo de integração aos seus contextos e de identificação das narrativas pessoais. Nesse contexto, Duarte evidencia que tem se tornado fundamental a questão do equilíbrio entre as interações e atividades de trabalho e as interações e atividades relativas à família, nas reflexões das pessoas acerca de competências e aspirações pessoais.

“O indivíduo se sente abandonado e sozinho num mundo no qual lhe falta suporte psicológico e o senso de segurança fornecidos pelos contextos mais tradicionais. Esta perda de parâmetros exige uma reflexão sobre o sentido a ser dado à vida” (DUARTE, 2009, p. 395).

Como referido por Giddens (1991), além da reflexão necessária pela falta de orientação, existe o fenômeno de que as pessoas estão cada vez mais conscientes dos novos riscos associados ao atual estilo de vida. Nesse contexto, torna-se crucial a construção de modelos contextualizados.

Para a psicologia de construção da vida, o foco agora deve estar mais em como as pessoas constroem suas vidas através do trabalho, do que como elas escolhem as profissões e como as carreiras se desenvolvem no tempo. Para Duarte (2009), as pessoas constroem a si mesmas através das atividades, em conjunto com os discursos sobre suas experiências.

“Pessoas constroem carreiras quando fazem escolhas que expressam seus autoconceitos. O autoconceito também é construído através de experiências específicas a que as pessoas se expõem nos contextos em vivem. Abordagens narrativas do aconselhamento de carreira apoiam-se nestas experiências enquanto um recurso significativo para posterior planejamento e construção da vida. Os autoconceitos das pessoas podem ser alterados por

novas experiências e mesmo pela observação do comportamento de outros. Seus interesses jamais se estabelecem completamente e o “eu” está em constante reconstrução” (DUARTE, 2009, p. 396).

Diante do cenário de insatisfação constatado nas pesquisas e cientes do sentido que o trabalho tem para indivíduos e na ordem social atual, o caminho de análises e reflexões a respeito das narrativas pessoais e de seus contextos como meio para autoconhecimento, talvez possa ser uma medida para transformação de realidades individuais que geram impacto na economia global. Para incentivar tais reflexões, faz-se necessária uma intervenção para orientação não só de carreira como de vida.

CAPÍTULO 2: ORIENTAÇÃO VOCACIONAL: MÉTODOS E FERRAMENTAS

A partir dos estudos realizados sobre direcionamento vocacional, identificou-se que os métodos de orientação utilizados em consultórios e escolas por terapeutas, assim como por outros profissionais habilitados para aplicar testes, são baseados no modelo clássico de traço e fator, segundo Frank Parsons (1909).

O trabalho do orientador é de analisar capacidades do indivíduo, compará-los às exigidas pela profissão e encaixar o resultado da avaliação com o que considera mais adequado às suas capacidades (DUARTE, 2009). Essa abordagem considera os atributos mensuráveis como norteadores do sucesso vocacional, normalmente por meio de escores e pontuações, procurando determinar a relação entre as capacidades do indivíduo e a escolha da profissão.

Dado que as perspectivas profissionais atualmente são menos definidas, muito pouco previsíveis e com transições mais frequentes, é preciso rever a determinação de uma profissão apenas de acordo com uma avaliação feita no princípio da vida profissional. As mudanças do contexto exigem que os trabalhadores desenvolvam capacidades e competências que diferem substancialmente dos conhecimentos e aptidões solicitadas pelas profissões do século XX, segundo teóricos do *Life Design* (DUARTE, 2009).

2.1 Orientação vocacional tradicional

Maria Eduarda Duarte, pesquisadora de Lisboa que desenvolveu junto a Savickas a metodologia do *Life Design*, ressalta que “os trabalhadores precários da era da informação deverão tornar-se aprendizes permanentes, capazes de utilizar tecnologias sofisticadas, assumir a flexibilidade em vez da estabilidade, manter sua empregabilidade e criar as suas próprias oportunidades” (DUARTE, 2009). Estas novas concepções da vida de trabalho reconhecem que a carreira pertence à pessoa e não à organização.

A partir de reflexões da terapia ocupacional e de estudos que apontam a inadequação de métodos que julgam previsível e estável a sequência de estágios na vida do ser humano, é necessário questionar o uso de tais técnicas para orientar indivíduos em suas vocações ainda nos dias atuais. Na verdade, o comportamento humano não é apenas função da pessoa, mas também do contexto, que muda rapidamente. Não importa quão estáveis podem ser suas

características, e o contexto sempre é mutável. Para Duarte, é preciso focar na flexibilidade humana. Savickas e Duarte destacam que quando se pensam os diferentes domínios da vida como inter relacionados, termos como “desenvolvimento de carreira” ou “orientação vocacional” perdem o sentido.

“Ao contrário, devemos vislumbrar “trajetórias de vida” nas quais os indivíduos progressivamente projetam e constroem suas próprias vidas, incluindo seus percursos profissionais” (Duarte, 2009, p. 394).

Todo contexto precisa ser considerado para que uma orientação de vida seja adequada. É por meio da análise do cenário pessoal e de suas diversas variáveis, de discursos e experiências, que as pessoas se constroem a si mesmas. A narrativa pessoal está continuamente sendo criada e ajustada. Com essa visão, os métodos tradicionais são insuficientes para descrever seres vivos que interagem com seus vários contextos e a eles se adaptam.

“Identidades profissionais devem ser vistas como padrões mutantes derivados das histórias dos indivíduos, em vez de perfis estáticos, abstratos e simplificados, resultante de pontos em testes. A identidade profissional é moldada pela auto organização das múltiplas experiências da vida no dia-a-dia” (DUARTE, 2009, p. 395).

Vale observar que a proposta de método do *Life Design* sugere construções de trajetórias, por meio de uma análise que foca nas várias facetas do organismo como ser humano completo, capaz de identificar seu momento na vida, ao qual se adapta e do qual tira aprendizados para construir sua experiência. Ao contrário das conhecidas orientações vocacionais, as narrativas pessoais são construídas adequadas ao universo de cada um e não a estereótipos e ligações simples de afinidades pessoais a capacidades necessárias para resolução de tarefas de um emprego específico.

“Tais modelos e métodos devem levar os indivíduos a um processo contínuo de integração aos seus contextos. Ao mesmo tempo, não podemos descartar as valiosas contribuições das teorias e técnicas do século XX que permanecem relevantes nessa nova era. À medida que avançamos, devemos gerir e fazer frutificar a importante herança das últimas décadas do século XX” (DUARTE et al., 2009, p. 394).

É importante ressaltar que a atualização proposta de formas de aconselhamento tradicionais não exclui o conhecimento adquirido até o momento na prática de orientação vocacional aplicada ainda hoje em consultórios, escolas e meios digitais. Na *Internet* é

possível encontrar milhares de testes online que cruzam informações mensuráveis, que agora também marcam presença nos *smartphones* como terapeutas de bolso, apontando qual a profissão “certa” a se seguir. Assim como se tirou proveito do conhecimento já existente nos métodos tradicionais para formulação de uma psicologia de intervenção para construção da vida, o presente projeto também buscou analisar algumas dessas soluções digitais baseadas nesses métodos tradicionais, não só como referência de conteúdo e estrutura, mas para avaliação de pontos positivos e negativos, que servirão de exemplo da construção do design de informação do sistema proposto.

2.2 Aplicativos de orientação de carreira

Foi realizada uma pesquisa exploratória para levantamento de interfaces citadas em algumas das publicações nacionais e internacionais mais renomadas de negócio e educação, a partir da qual foram escolhidos dois aplicativos de orientação de trabalho e carreira. A fim de comparar produtos distintos, a pesquisa pretendeu selecionar o aplicativo mais popular no Brasil e o mais conhecido no mundo, em novembro de 2015, o que não foi possível pois não foram encontrados aplicativos *mobile* desse tipo no país ainda.

Por meio de uma abordagem qualitativa de análise indutiva, os dois aplicativos escolhidos passaram por uma das análises heurísticas de interfaces *mobile* mais detalhadas do âmbito do design de interação e informação. Por meio desse tipo de análise é feita a avaliação dos projetos, baseando-se nos casos de uso e nas melhores práticas da experiência do usuário, buscando encontrar novas oportunidades e novos caminhos para entregar uma experiência inovadora com mais qualidades que possam surpreender o usuário. Além disso, os sistemas foram avaliados em termos de conteúdo e usabilidade, considerando-se o contexto em que estão inseridos.

2.2.1 Escolha dos aplicativos

O critério de escolha dos aplicativos se deu segundo sua estrutura. Eles deveriam possuir:

- a. Análise de perfil do usuário antes da oferta de carreira/emprego: foram desconsideradas estruturas que sincronizavam dados pessoais em redes sociais

(*Facebook* ou *LinkedIn*) e os formatavam como únicos insumos para oferta de emprego. Esses aplicativos fogem do padrão buscado nesta pesquisa e crê-se que as informações fornecidas nesses ambientes não são suficientes para avaliação de perfil profissional, personalidade ou tipo de inteligência do usuário. Poderão ser avaliados em outro momento pelo dinamismo e pela agilidade que oferecem na busca de carreiras, pois costumam apresentar estruturas de sucessão de perfis de empresas e contatos de forma muito simplificada e atraente; e

- b. Oferta de trabalho de acordo com o perfil analisado pelo aplicativo.

A partir dessas premissas, foi feito um apanhado dos aplicativos sugeridos em artigos recentes das publicações sobre negócios mais conhecidas no Brasil e no mundo. No Brasil, uma das matérias que lista cinco aplicativos para encontrar o emprego dos sonhos da INFO, revista da Editora Abril, foi replicado em inúmeras outras páginas de negócio como Revista Exame, B2B, M de Mulher, entre outras, com poucas variações nas sugestões e textos ligeiramente mais elaborados.

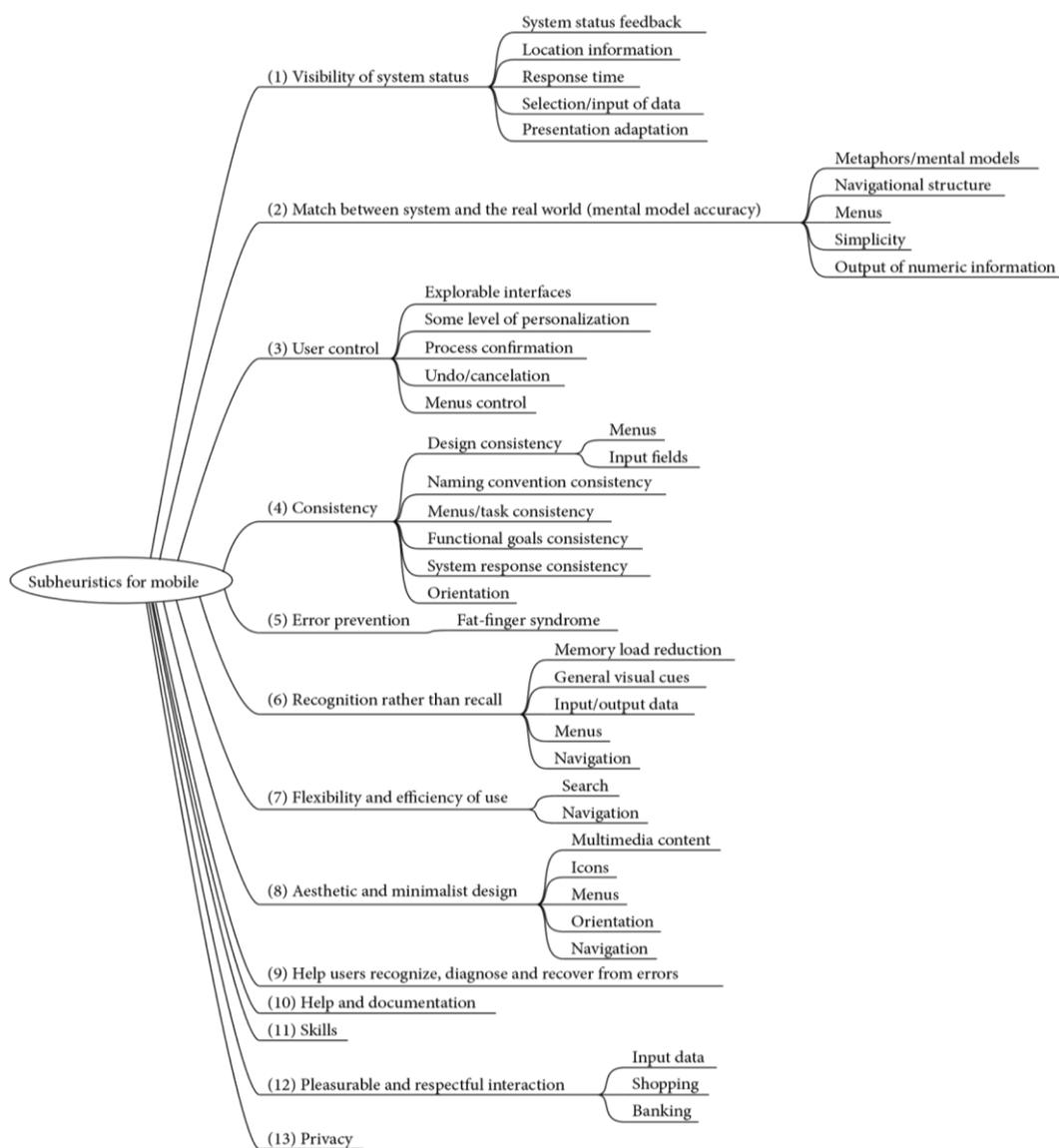
Dentre as publicações americanas, *Business Insider* (TAUBE, 2014) e *Forbes* (LEARNVEST, 2014) são as revistas online de negócios que apontam os melhores aplicativos grátis para gestão e mudança de carreira com maior frequência. Dos nove aplicativos sugeridos nos últimos anos (os quatro melhores para *Forbes*, e os sete melhores para o *Business Insider* - dois deles eram aplicativos em comum), apenas dois levavam em conta a estrutura de avaliação de perfil e personalidade antes da oferta de emprego adequado ao perfil: *Good.Co* e *PathSource*. O *PathSource* oferece vagas de trabalho de acordo com as carreiras sugeridas após avaliação de perfil, e o *Good.Co* lista empresas a partir da análise da personalidade do usuário. Dessa forma, *PathSource* e *GoodCo* foram os aplicativos escolhidos para essa pesquisa.

2.2.2 Escolha da heurística

A heurística escolhida como parâmetro de avaliação foi Gómez et al. (2014), exposta no artigo *Heuristic Evaluation on Mobile Interfaces: A New Checklist*. A heurística foi a base para o estudo por apresentar um *checklist* muito detalhado e coerente para análise de interfaces *mobile*. Outras heurísticas muito conhecidas como, por exemplo, a de Jakob

Nielsen¹ ou as de Abby Covert², não foram utilizadas por não focar em características inerentes a plataformas móveis. A Figura 1 apresenta a estrutura básica e os desdobramentos dos pontos de análise da heurística escolhida para o estudo.

Figura 1: Esquema resumido de heurística para interfaces *mobile*



Fonte: GÓMEZ et al. *Evaluation on Mobile Interfaces: A New Checklist*. Disponível em: <http://www.hindawi.com/journals/tswj/2014/434326/>.

¹ Jakob Nielsen é um cientista da computação que elaborou, em 1990, a heurística mais conhecida e utilizada para análise de produtos digitais. É referência por seus dez princípios de design de interação, que são considerados regras de usabilidade até hoje.

² Abby Covert é uma arquiteta da informação americana que evoluiu a heurística de Nielsen e conseguiu fazer uma versão que aproxima mais design e usabilidade, que permite avaliar força e qualidade do que está sendo oferecido aos usuários.

2.2.3 Análise e resultados: *Good.Co* e *PathSource*

A análise dos aplicativos foi realizada segundo dois fatores:

- a. Contexto em que se inserem;
- b. Análise heurística.

Ambos aplicativos foram desenvolvidos no norte da Califórnia, nos Estados Unidos. Embora tenham sido desenvolvidos em contextos semelhantes, cada um deles tem um foco diferente e foi estruturado de maneira distinta, com questões de design de interface e objetivos variados, que se destacam ao serem submetidos a uma análise heurística.

Good.Co

O aplicativo apresenta-se como plataforma e rede social de autoconhecimento para a nova geração de profissionais que buscam significado em suas carreiras. Ele ajuda na busca por novos empregos e empregados, identificando arquétipos profissionais e fornecendo a eles as ferramentas e conhecimento que precisam para encontrar “felicidade de verdade no ambiente de trabalho”, segundo seu criador Samar Birwadker. O algoritmo do sistema foi desenvolvido em vinte anos de análises psicológicas e tem como objetivo ajudar as pessoas a identificarem o próprio estilo profissional, o que possibilita o melhor encaixe destas em empresas e equipes em potencial.

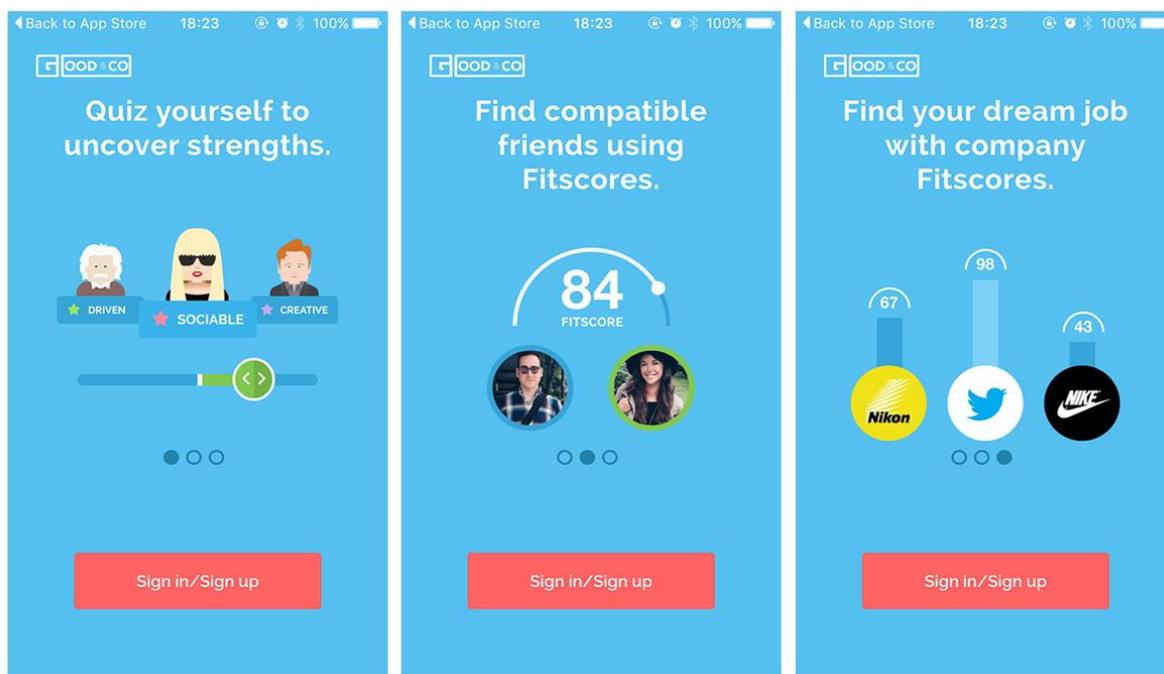
“Encontrar o emprego certo é como encontrar sua alma gêmea. Não importa quão fantástica a oportunidade parece no papel, ela não tem sentido se não é correta para você”, diz a página de divulgação do aplicativo, que defende que produtividade e sucesso vêm naturalmente quando se faz o que ama. Originalmente chamado de *ManageUp*, o *Good.Co* foi fundado em 2012 por Samar Birwadker e Subbu Balakrishnan, em parceria com psicóloga Kerry Schofield. Em janeiro de 2013, o aplicativo participou de um programa de aceleração de três meses chamado *TechStars* e foi lançado em abril de 2013, em San Francisco. Hoje está disponível na *Apple Store* e na *Google Play*, para iOS e Android, no mundo todo.

O aplicativo funciona em 4 etapas, que podem ser acessadas em momentos distintos, mas que funcionam melhor se estiverem de acordo com a linearidade proposta pela interface no começo da experiência do usuário. Na primeira fase, apresenta uma estrutura de autoconhecimento, por meio de questões de análise de perfil. Na segunda, considerando o usuário complexo, o submete a questionários científicos, para que o aplicativo aprenda sobre

como ele realmente é e atualize o perfil reconhecido no primeiro momento. Na terceira parte, encontra carreiras e trabalhos que tenham a ver com o perfil identificado e traz ideias de empregos em potencial, além de descobrir a compatibilidade da personalidade do usuário com família, amigos e colegas de trabalho. Por último, é possível compartilhar a jornada com contatos de redes sociais, comparar perfis e entender possibilidades de encaixe entre eles.

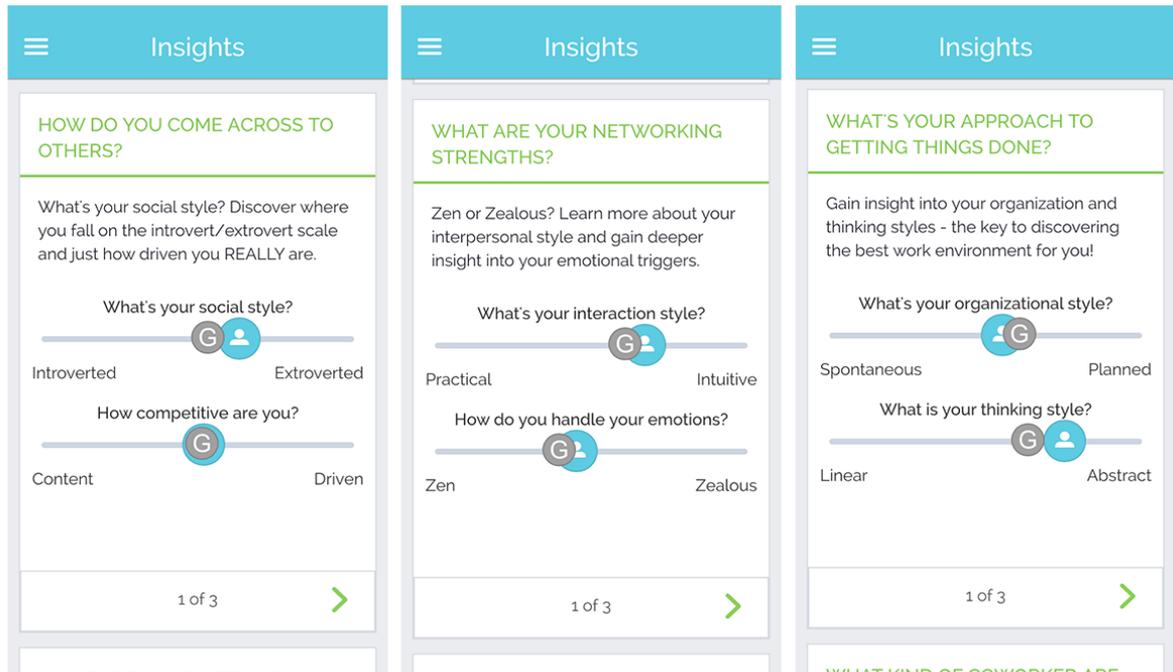
Ao todo, são seis testes com quarenta perguntas como “qual são os pontos fortes da sua rede de trabalho?”, “qual sua forma de fazer as coisas?”, “como você lida com os outros?”, entre outras aparentemente mais aleatórias, que dão um toque de humor à navegação, como “se você fosse um animal, qual seria?” e “se você fosse um super herói, quem seria?”. As questões dizem respeito a dezessete aspectos da personalidade e quarenta e oito nuances distintas de cada um deles (ilustrado na Figura 2). Enquanto a maior parte de testes de personalidade costuma dizer se alguém é introvertido ou extrovertido, o *Good.co* diz que tipo de extrovertido ou introvertido a pessoa é. Além disso, oferece os perfis de empresas, com vagas, e os distribui em oito arquétipos empresariais.

Figura 2 - Good.Co: Introdução



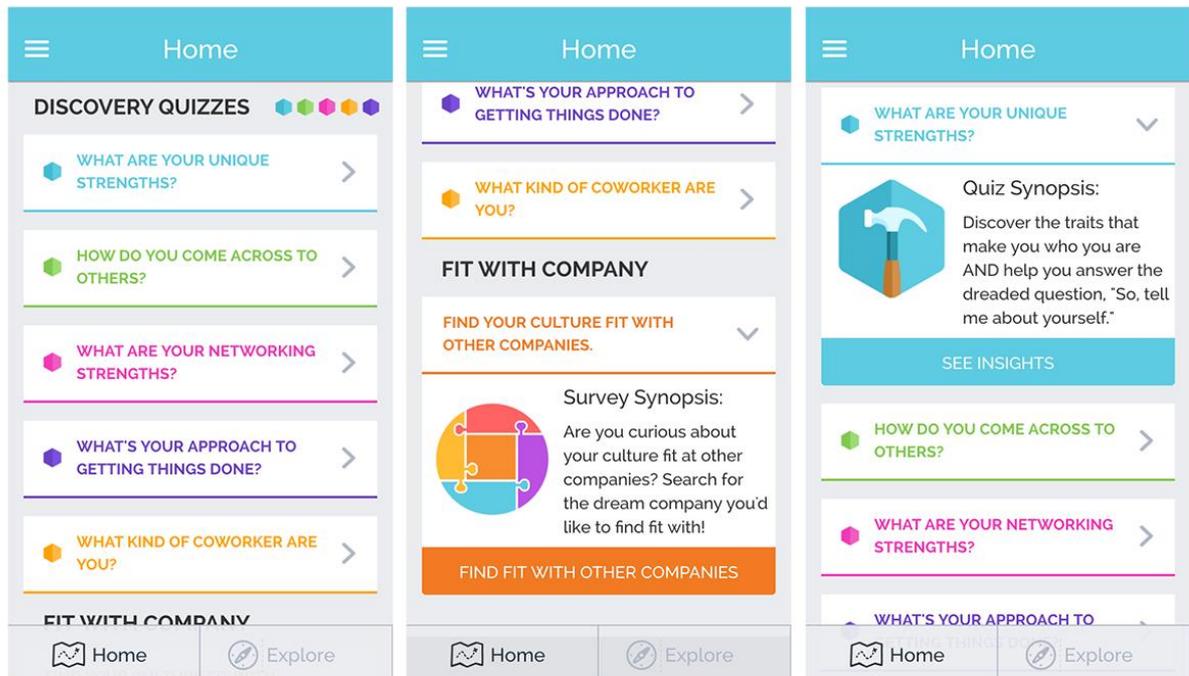
Fonte: *Good.co*. Disponível em: <http://good.co/>. Novembro de 2016.

Figura 3 - Good.Co: Resultado comparativo de respostas



Fonte: Good.co. Disponível em: <http://good.co/>. Novembro de 2016.

Figura 4 - Good.Co: Análises de perfil



Fonte: Good.co. Disponível em: <http://good.co/>. Novembro de 2016.

Eis a avaliação heurística na qual pontua-se cada aspecto analisado:

1. **Visibilidade do status do sistema:** É visível no todo, mas esconde boa parte da informação que não se sabe por onde exatamente é acessada.
2. **Combina sistema com mundo real:** As análises de perfil são elaboradas a partir de perguntas com situações da vida real, o que dá mais credibilidade quanto aos aspectos que estão sendo avaliados.
3. **Controle do usuário:** Usuário controla o *slider* nas respostas dos questionários, controla o fluxo da informação e só compartilha e entra em contato com outros usuários se quiser, mas não sabe como obter pontos ou destravar questionários para que outras análises sejam realizadas.
4. **Consistência:** O design é consistente e mantém o padrão de elementos, de cores utilizadas em caixas de textos, na orientação da navegação. O menu apresenta os ícones com seus significados ao lado, o que deixa um pouco mais clara a identificação dos mesmos nas demais telas da interface;
5. **Prevenção de erros:** Não ocorre. Os erros acontecem e só se tem aviso da possibilidade de ocorrência dos mesmos quando a dificuldade de conexão fraca.
6. **Reconhecimento melhor que recall:** Menus e navegação são claros, as dicas visuais de cores, tipografias e sinalização da etapa que são acessadas também.
7. **Flexibilidade e eficiência de uso:** O uso é eficiente e flexível, é divertido e as questões trazem resultados adequados de análises de personalidade. Pode ser usado para trabalho ou apenas para autoconhecimento, o que permite avaliações mais abrangentes de comportamentos e hábitos que são ditados por personalidades.
8. **Estética e design minimalista:** O design é eficaz para um aplicativo mobile. As áreas “clicáveis” ocupam o espaço considerável, que possibilita o acesso dos “dedos gordos” e a identificação das áreas por pessoas com baixa visão. As cores da paleta são utilizadas em todo projeto e não destoam durante a experiência do usuário, o que traz coerência ao design.
9. **Ajuda usuários a reconhecer e diagnosticar erros:** O sistema não é claro nesse sentido. Ele não ajuda no reconhecimento de erros.
10. **Ajuda e documentação claras:** Também não é claro.
11. **Habilidades:** Ficam muito claras no primeiro menu, mais evidentes ainda quando o usuário começa a navegação, e são reforçadas após a continuidade dos questionários e os avisos quanto a atualização da análise do perfil.

12. **Prazer e interação respeitosa:** A interação é agradável, prazerosa e respeitosa, o que tornam o aplicativo atraente. As perguntas do questionário são bem humoradas e levantam reflexões interessantes sobre as respostas que são dadas a estímulos que as situações colocam.
13. **Privacidade:** O compartilhamento das informações são opcionais, entretanto ao se adicionar contatos na rede social e ser avaliado por elas, algumas das informações do perfil do usuário podem ficar expostas ao contato sem que haja supervisão do mesmo.

O aplicativo peca na confusão do menu, que não possui ícones de fácil identificação, embora visíveis e acessíveis quando buscados na lateral superior esquerda. Os mesmos ícones aparecem em muitas telas do aplicativo, mas são de compreensão limitada quando aparecem sem legendas ou rótulos. A paleta de cores utilizadas dá identidade e consistência ao sistema, mas poderiam ser utilizadas para identificar apenas um tipo de análise, ou uma das etapas, mas não são.

O aplicativo, que tem uma proposta de gamificação simples, não deixa claro como o usuário consegue “pontos de karma” ou como se chega a tela de análise de amigos, páginas que são acessadas durante o fluxo de experiência do usuário. Não fica claro também como se destravam outros testes de personalidade, apesar da estrutura apontar para a importância dessa pontuação de “karma”. Na segunda vez que foi acessado, o aplicativo não carregou e, devido ao tempo de espera, foi necessário deletá-lo e instalá-lo novamente. Quando acessado depois desse procedimento, abriu com os dados do último acesso, mantendo as informações dos questionários e as interações com amigos, que é positivo enquanto experiência.

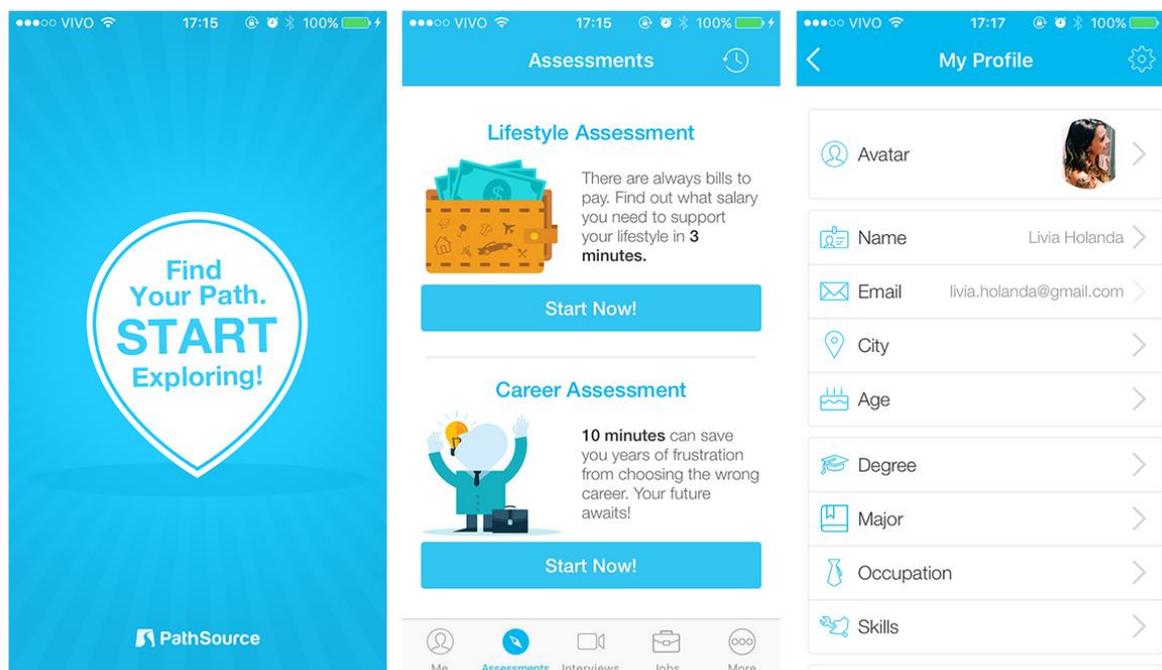
PathSource

O aplicativo foi o primeiro *software* de análise e educação sobre trabalho e formação profissional em San Francisco. Ele usa entrevistas em vídeo e ferramentas curriculares para empoderar usuários de forma que selecionem suas carreiras, descubram o que fazer com suas vidas e aprendam como chegar onde querem. Com o apelo publicitário “*Find your path*” (Encontre seu caminho, em português), o aplicativo está disponível na *Apple Store* e na *Google Play Store*, funciona em IOs e Android, mas só se aplica completamente para moradores de San Francisco e New York. O sistema possui uma estrutura que reconhece necessidades financeiras capaz de determinar que salário o usuário precisa para manter o estilo de vida que deseja.

Nesse arranjo, o aplicativo consegue mensurar valores médios de gastos com alimentação, moradia, saúde e educação, nas cidades que possui em seu banco de dados. Assim, está bem focado na realidade do lugar que foi concebido e por isso não é de completa aplicação em outros países. Mesmo assim, o *PathSource* oferece uma análise de perfil e personalidade detalhada (Figura 4), que consegue combinar traços de personalidade e elaborar sugestões de carreiras distintas, aparentemente adequadas, com média salarial em dólar, lista de escolas que oferecem a formação, vídeos com depoimentos de profissionais da área e vagas de emprego em que tais carreiras poderiam ser exercidas.

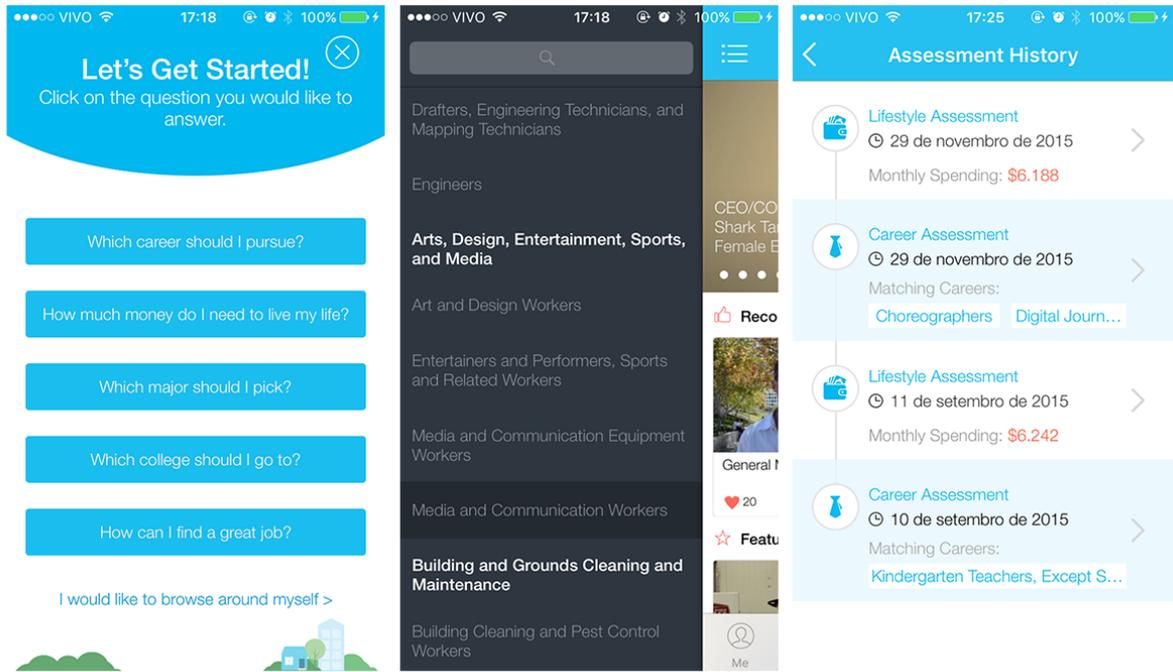
Por meio de um questionário de sessenta perguntas, o aplicativo elabora recomendações específicas para carreiras que se encaixam com interesses e perfis de personalidade. O *PathSource* possui informações sobre quase todo tipo de trabalho, uma biblioteca vasta de entrevistas e vídeos com informações detalhadas sobre carreiras diversas, além de uma ferramenta de busca por escolas, cursos profissionalizantes e vagas abertas de trabalhos que se adequam ao perfil.

Figura 5 – *PathSource*: Introdução



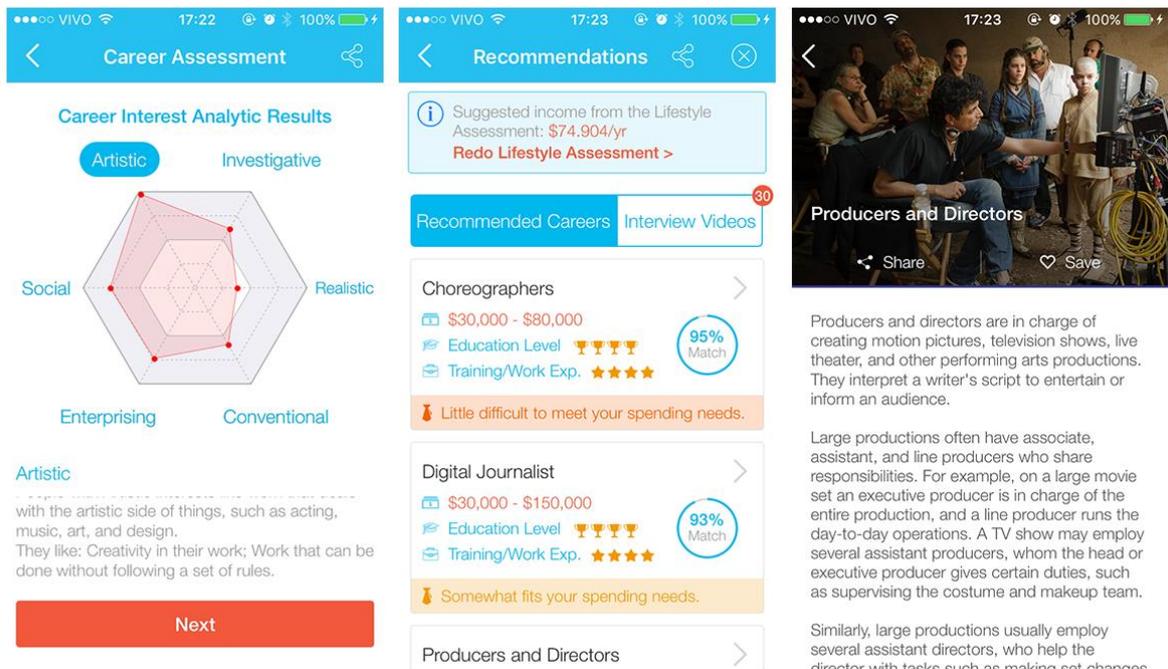
Fonte: *PathSource*. Disponível em: <http://www.pathsource.com/>. Novembro de 2016.

Figura 6 – PathSource: Testes disponíveis e busca



Fonte: PathSource. Disponível em: <http://www.pathsource.com/>. Novembro de 2016.

Figura 7 – PathSource: Análises de Perfil



Fonte: PathSource. Disponível em: <http://www.pathsource.com/>. Novembro de 2016.

Em seguida, avaliação heurística que pontua características analisadas:

1. **Visibilidade do status do sistema:** É visível no todo e traz todos os caminhos expostos nos menus, quando eles aparecem. Quando estão ocultos, o botão de fechar (*Close*, no lado superior direito) permite voltar a tela que contem o menu principal.
2. **Combina sistema com mundo real:** As análises de perfil são elaboradas a partir de atividades da vida real que devem ser avaliadas segundo as preferências do usuário.
3. **Controle do usuário:** Usuário controla respostas dos questionários com mais facilidade que no *Good.Co*, controla o fluxo da informação e consegue editar respostas para chegar a resultados que condizem melhor com sua realidade.
4. **Consistência:** O design é consistente e mantém o padrão de componentes, de cores utilizadas em caixas de textos, na orientação da navegação, embora haja muita variação de formas, de elementos e até de cores em alguns momentos específicos. O menu apresenta os ícones com seus significados ao lado, o que deixa um pouco mais clara a identificação dos mesmos nas demais telas da interface;
5. **Prevenção de erros:** Não ocorre prevenção de erros, mas erros não foram presenciados em vários momentos de utilização do aplicativo;
6. **Reconhecimento melhor que recall:** Menus e navegação claros, e a sinalização de etapas em que o usuário está também;
7. **Flexibilidade e eficiência de uso:** O uso é eficiente, porém limitado em sua plenitude pelos resultados relacionados a qualidade de vida serem referentes à realidade de San Francisco e New York. As questões trazem resultados adequados de análises de personalidade e sugestões de carreiras certas, mas uma das partes mais interessante do aplicativo não funciona por estar muito centrado no contexto e nos dados das cidades para que foi desenvolvido;
8. **Estética e design minimalista:** O design é eficaz para um aplicativo *mobile*. As áreas “clicáveis” ocupam o espaço considerável, que possibilita o acesso dos “dedos gordos” e a identificação das áreas por pessoas com baixa visão. As cores da paleta e a tipografia são utilizadas em todo projeto e não destoam durante a experiência do usuário, o que traz coerência ao design da interface;
9. **Ajuda usuários a reconhecer e diagnosticar erros:** Não ajuda, mas durante a experiência para esta pesquisa não ocorreram erros.
10. **Ajuda e documentação claras:** Sim.

11. **Habilidades:** Ficam muito claras no primeiro menu, que já oferece todo o leque de tarefas possíveis para o usuário;
12. **Interação:** A interação é prazerosa e respeitosa. As perguntas do questionário são claras e levantam hipóteses de atividades interessantes. As carreiras sugeridas após os questionários e as informações sobre elas são extensas. As buscas de vagas de emprego, de escolas e cursos também são muito bem feitas.
13. **Privacidade:** O compartilhamento das informações fornecidas pelo aplicativo são opcionais e estão a disposição do usuário, que as controla.

O menu do *PathSource* é mais claro que o do *Good.co* mas não fica acessível durante toda a navegação no sistema, o que pode ser prejudicial à experiência do usuário. A paleta cromática é mais ampla, promovendo algumas inconsistências nas variações de cores, que até começam em pequeno número e com significado, mas depois se tornam muitas e o sentido da identidade se perde. Por apresentar fotos e vídeos como material extra, o aplicativo consegue humanizar e personalizar o conteúdo, mas isso também gera algumas inconstâncias no uso de elementos e enquadramentos diferentes, ora no círculo, ora em quadrados. A hierarquia da tipografia varia nas páginas internas de questionário, mas não a ponto de confundir o usuário. O visual é limpo, a iconografia adequada, o caminho da navegação claro, e a forma de apresentar os resultados da análise de perfil é agradável.

2.2.4 Sobre estruturas de aplicativos

O design das informações apresentadas nos dois sistemas é claro e objetivo. Nenhum deles precisou de apoio mais que textual para entendimento, e ambos parecem pensados de forma a passar credibilidade na apresentação, ao fundamentar os resultados que propõem e apresentar soluções. As duas estruturas oferecem uma experiência agradável de interação e autoconhecimento, apontam traços de personalidade por meio de perguntas com respostas simples e diretas, o que torna a navegação fácil, intuitiva e fluída. Uma vez que pouquíssimos erros durante a interação com essas interfaces, é possível que os usuários as considerem bem desenvolvidas, de navegação fluída, e dignas de confiança por apresentar resultados distintos a usuários diferentes.

Os dois aplicativos analisados sugerem caminhos possíveis para aplicação de estruturas *mobiles* similares no Brasil. No caso de desenvolvimento de interface de orientação

de carreira para o público brasileiro, uma alternativa seria a de considerar o contexto do país (como no formato do *PathSource*, que aponta custos de vida das cidades de San Francisco e New York, por exemplo) e distintas formas de instrução ou orientação do usuário após a realização de testes para autoconhecimento, talvez com foco em capacitação e estímulo a criatividade. Visto que cada indivíduo encontra-se em um contexto diferente de vida, não seria coerente oferecer respostas padronizadas de acordo com dados mensuráveis e análises estereotipadas.

Ambos aplicativos analisados cruzam dados a partir de questões pessoais de personalidade, o que pode trazer credibilidade aos resultados que oferecem. Enquanto um aponta empregos e cargos, considerando valores para manutenção da qualidade de vida, o outro define traços de personalidade que seriam úteis para os trabalhos oferecidos.

A lógica da experiência do usuário nos dois é baseada em formatos de arquétipos e em análise de personalidade, que desconsideram a análise e a formação da identidade durante a vida. Como levantado no capítulo anterior, segundo Duarte et al. (2009), acredita-se que tais métodos para “orientação vocacional” precisam ser revistos, posto que não são mais adequados às dinâmicas de trabalhadores e do mercado de trabalho atual.

Da avaliação desses aplicativos, concluiu-se que existe a necessidade de trazer direcionamentos e análises psicológicas coerentes, encaixadas aos novos moldes da sociedade, que pede por orientações personalizadas de acordo com os contextos que as pessoas se inserem, considerando que tanto elas como os contextos são mutáveis. Embora ambos cumpram a tarefa de avaliação de personalidades e de indicação de funções adequadas a elas, as identidades dos indivíduos, suas construções e adaptações nos ambientes de trabalho não estão contempladas na análise de nenhum deles. A oferta de trajetórias adequadas aos contextos de vida, que é a proposta da psicologia de construção de vida, precisaria surgir de outro modelo de aplicativo, de experiência tão atraente e prazerosa quanto *Good.Co* e *PathSource*, mas também transformadora.

A viabilização de parâmetros de *Life Design* em plataformas móveis pode ser uma alternativa para atender a demanda por orientação, visto que focam no ser humano em contínua mudança, que se adapta e constrói sua realidade de acordo com o ambiente que o cerca. Para fundamentar a investigação da pesquisa proposta, é preciso entender o que é o *Life*

Design e em quais aspectos essa linha de estudo da psicologia pode ser útil na construção de sistemas que corroborem com uma experiência de aconselhamento positiva.

CAPÍTULO 3 – *LIFE DESIGN*: O FOCO NAS TRAJETÓRIAS DE VIDA

Como apontado anteriormente, a psicologia contemporânea com foco na sociedade do conhecimento tem buscado rever os métodos de aconselhamento vocacional atuais, de forma que estes sejam mais adequados aos novos entendimentos do que é carreira, às percepções das gerações que estão atuantes no mercado de trabalho e às novas dinâmicas dos contextos da vida, que determinam escolhas e definem necessidades dos indivíduos.

“A internacionalização do aconselhamento de carreira levou os especialistas ao redor do mundo a examinar a validade transacional de suas teorias e técnicas. Esta reflexão tem ocorrido no contexto da globalização da economia e dos rápidos avanços das tecnologias da informação. A reflexão acerca dos modelos e métodos do século XX para a intervenção no domínio da carreira, evidenciou que novas abordagens são necessárias para atender as demandas dos clientes do século XXI, que vivem nas sociedades do conhecimento” (DUARTE et al., 2009, p. 393).

Após pesquisa exploratória sobre as formas que as pessoas atualmente são orientadas em relação a carreira, seguida de análise do material coletado, o *Life Design* defendido por Duarte et al. (2009) pareceu uma alternativa para demanda desses novos tempos, supostamente adequada às necessidades das gerações que hoje vivem uma dinâmica de trabalho de contexto diferente do século XX.

3.1 Construção de carreira como construção de vida

A teoria do *Life Design* defende que existe um novo paradigma para se pensar carreira no século XXI: a construção da carreira deve ser entendida como a construção da própria vida. Em artigo de 2009, produzido pelo *Life Design International Research Group*, formado por pesquisadores da Bélgica, França, Itália, Portugal, Suíça, Holanda, EUA e Brasil, são apontados um modelo e alguns métodos de aconselhamento, que se tornaram premissas para a construção do sistema sugerido por esse projeto.

Em linhas gerais, o método sugere que o indivíduo e as pessoas que são importantes para ele identifiquem, junto a um facilitador, os parâmetros que controlam as dinâmicas potenciais de seu ecossistema complexo. A partir daí, hipóteses de trabalho devem ser formuladas e, então, testadas e avaliadas, e este processo deve ser repetido de forma

interativa, pra que as soluções sugeridas sejam atualizadas e mudem com os novos contextos e as novas experiências (DUARTE et al., 2009).

O papel do conselheiro ou do facilitador é de favorecer o poder de ação da pessoa e sua adaptação flexível (ou reconstrução), para abrir novas perspectivas de evolução. Visto desse modo, o aconselhamento de carreira eficiente deve ser adaptado individualmente e qualquer redução a tratamentos padronizados, como os citados no capítulo anterior, diminuem sua substância. Cientes de que existem múltiplas formas de uma pessoa interpretar suas próprias experiências de vida, diferentes também serão as possibilidades de perspectivas e delineamentos para ela. Daí a necessidade de adaptação, tanto do modelo de orientação, quanto de qualquer sistema que pretenda oferecer soluções específicas para seres humanos distintos.

Geralmente, um ou dois domínios da vida podem ter maior relevância para construção de trajetórias do indivíduo, e esses papéis em destaque geralmente correspondem a algumas das principais expectativas dele. Como as pessoas desempenham papéis diferentes de acordo com o contexto, elas compreendem e implementam roteiros específicos, recebem respostas sobre eles, desenvolvem representações de si e de outras pessoas, e então criam expectativas acerca de seu futuro no mesmo contexto.

“O aconselhamento para a construção da carreira inclui a construção de percursos profissionais em relação ao papel profissional, mas é mais global do que isto. Visa a auxiliar as pessoas a se tornarem conscientes das maneiras pelas quais articulam seus papéis salientes e os domínios de vida (incluindo os papéis e domínios do passado) em relação a algumas expectativas futuras importantes em um ou mais papéis. Por conseguinte, encoraja-as a encontrar maneiras de implementar suas chances de realizar expectativas: ao definir prioridades, identificar apoios, cultivar recursos e engajar-se em atividades” (DUARTE et al., 2009, p. 400).

A definição de “carreira” para a psicologia de construção da vida é uma perspectiva de movimento que atribui significados ao passado, presente e futuro. Por meio do cruzamento destes temas de vida que se extraem os pré-requisitos necessários para adaptações às mudanças que as pessoas vivenciam em suas vidas profissionais. Graças a esse entendimento, a psicologia vocacional, enquanto estudo do comportamento nas escolhas de carreira, focou-se na importância relativa que o trabalho tem na vida de cada um, considerando as variáveis que interagem com o desenvolvimento, as dimensões psicológicas e os contextos sociais, econômicos e culturais.

Para Duarte (2006), o novo paradigma desse aconselhamento não quer saber de como as carreiras evoluem ao longo do tempo. As questões são: como os indivíduos constroem suas vidas por meio do trabalho e dos estudos relacionados a ele? Qual a importância do trabalho na vida deles? Como constroem-se a partir dos empregos por onde passam? Eles buscam constantemente por satisfação e realização pessoal?

A orientação do *Life Design* é sobre os ajustes que são realizados nas narrativas pessoais frente às realidades mutáveis da sociedade, da política e da economia em que os indivíduos estão inseridos. Nesse contexto, a carreira é vista como um registro fiel da vida, que deriva da maneira como o indivíduo capta a realidade e a ela se adapta, sem trair sua essência (DUARTE, 2006), sem desprezar os traços de personalidade e as estruturas da história pessoal. Afinal, se todo o contexto é mutável e fluido, porque a própria vida não seria?

A psicologia da construção da vida é uma proposta de um ato contínuo, em fluxo, como a própria vida. Acredita-se que, por meio dela, talvez seja possível dar maior importância ao desenvolvimento de competências individuais e aquisição de novas aprendizagens.

3.2 Pressupostos do *Life Design*

Para que as intervenções formuladas estejam de acordo com os objetivos do *Life Design*, é preciso focar na evolução conjunta permanente dos indivíduos, da economia e da sociedade. Por meio da intervenção deve ser produzidos conhecimento e capacidades específicas para lidar com cinco questões: contextos ecológicos, dinâmicas complexas, causalidades não-lineares, realidades subjetivas múltiplas e modelagem dinâmica. Em outras palavras, o modelo de construção da vida para entender a carreira fundamenta-se em cinco pressupostos acerca das pessoas e suas vidas de trabalho (DUARTE et al., 2009).

Possibilidades associadas ao contexto

Os psicólogos do século XX conduziam a investigação focando nos traços de personalidade e fatores de capacidade estáveis para caracterizar pessoas e profissões. “Eles utilizavam perfis pessoais e profissionais para diagnosticar o melhor ajustamento pessoa-meio

e prescrevê-los aos seus clientes” (DUARTE et al., 2009). Nessa abordagem, o conselheiro deveria encontrar a melhor adequação entre o projeto de vida e as condições do meio, por meio de ferramentas que não consideravam a informação contextual. O problema aí está em desconsiderar que os indivíduos interagem com seus vários contextos e a eles se adaptam.

“Identidades profissionais devem ser vistas como padrões mutantes derivados das histórias dos clientes, ao invés de perfis estáticos, abstratos e super simplificados resultantes de escores de testes” (DUARTE et al., 2009, p.396).

No paradigma de construção da vida, a identidade profissional é moldada pela auto organização das múltiplas experiências diariamente e em condições que não podem ser controladas.

Processos dinâmicos

Segundo Duarte et al. (2009), os conselheiros atuais continuam a prescrever carreiras, enquanto os clientes continuamente trocam de emprego, o que é um paradoxo. Além disso, os padrões de carreira tradicionais se tornaram mais questionáveis e incertos, o que dificulta aos psicólogos manterem-se atualizados sobre todos os empregos do mercado de trabalho para oferecer o “melhor ajustamento”.

Atualmente, os indivíduos se queixam mais da sobrecarga de informação do que da falta dela. A ajuda que se busca com mais frequência é para lidar com as mudanças nos requisitos dos empregos, e para gerenciar suas limitações diante de contextos pessoais e profissionais. Daí surge o segundo pressuposto, que é de “foco nas estratégias de sobrevivência e na dinâmica de enfrentamento, mais do que adicionar informação ou conhecimento. Os conselheiros devem discutir como fazer e não o que fazer” (DUARTE et al., 2009).

É preciso contemplar todas as competências específicas exigidas para conduzir análises do sistemas complexos e dinâmicos. Com propósito de planejamento na prática, é preciso identificar os mecanismos que conduzem o indivíduo e assim desenvolver estratégias para resolver problemas e planejar a ação e a construção da vida como um todo.

Progressão não-linear

Duarte aponta que o pensamento científico tradicional, que é linear e dedutivo, foi base para a racionalidade utilizada por muitos conselheiros vocacionais que acreditavam em uma lei geral, que as aptidões e os interesses de um indivíduo os capacitavam a prever o desenvolvimento de carreira do próprio.

“Ainda hoje os conselheiros acreditam nas explicações causais simples e lineares que não são validadas por suas experiências cotidianas (...) É verdade que algumas aptidões como inteligência geral e os valores nucleares permanecem relativamente estáveis, mas a questão é que as pessoas projetam e vivem suas vidas, e podem não considerar estas aptidões e interesses como permanentes” (DUARTE et al., 2009, p. 397).

Fora isso, não há como certificar-se que o outro vai se comportar racionalmente. Os caminhos para resolução de problemas podem não ser lineares e é mais comum que tomadas de decisões sejam mutantes e complexas.

O pressuposto da progressão não linear diz respeito ao aumento da perspectiva, saindo do simples conselho relativo a tomada de decisão sobre a carreira para o cuidado em construir e acompanhar um processo de construção de vida mais holístico. A partir daí, é preciso identificar parâmetros que controlam as dinâmicas potenciais do ecossistema complexo e formular hipóteses de trabalho para, em seguida, testá-las e avaliá-las, validando hipóteses. Esse processo deve se repetir de forma interativa e produzir soluções sustentáveis e satisfatórias.

Perspectivas múltiplas

Tradicionalmente, as carreiras dos indivíduos foram regidas por normas sociais vigentes: primeiro se dava importância a educação, depois trabalho e, finalmente, família. Duarte aponta que durante a maior parte do século XX, a integração e o reconhecimento social estavam fundamentados nestes sistemas de referências. Hoje na sociedade ocidental, as realidades individuais se tornaram diversas e distantes das trajetórias tradicionais.

Fora isso, a formação tradicional de conselheiros vocacionais está baseada em métodos científicos desenvolvidos nas universidades sob condições controladas e com critérios psicométricos rígidos. Hoje, tais cálculos podem fornecer uma falsa sensação de segurança e a fórmulas de auto realização difíceis de verificar.

O quarto pressuposto diz respeito ao foco que precisa ser dado a contínua construção e reconstrução das realidades subjetivas e múltiplas que o cliente produz durante a vida.

“A vantagem é evidente: se existem múltiplas formas de uma pessoa interpretar suas próprias e diversas experiências de vida, então diferentes perceptivas e delineamentos de vida, então diferentes perspectivas e delineamentos de vida tornam-se possíveis” (DUARTE et al., 2009, p. 398).

O papel do conselheiro aqui é favorecer para o cliente seu poder da ação e sua adaptação ou reconstrução, ao seu próprio contexto, e abrir novas perspectivas de evolução.

Padrões individuais

Finalmente, esse pressuposto serve para adequar a qualidade dos procedimentos de aconselhamentos. Os estudos tradicionais comparam dois grupos submetidos a tratamentos padronizados e específicos, se um apresenta melhoria na reação ao tratamento, ele é considerado bem-sucedido.

“Os projetos profissionais dos clientes são, por definição, individuais e, portanto, diferentes. Assim sendo, o aconselhamento de carreira eficiente deve ser adaptado individualmente e qualquer redução a tratamentos padronizados diminuem sua substância” (DUARTE et al., 2009, p. 398).

Dessa forma, é preciso focar na “modelagem de estruturas fractais, com vistas a prever a emergência de configurações estáveis de variáveis” (DUARTE et al., 2009). A ideia é não considerar os resultados somente do ponto de vista de uma variável. Qualquer resultado que se reduza à números pode trazer sucesso limitado, visto que o aconselhamento aborda realidades subjetivas múltiplas dependendo do cliente, que são diferentes em sua essência, estão submetidos a causas não lineares devido a mudança de hipóteses e definições dos problemas durante o processo.

Duarte acredita que dessa forma o *Life Design* vai conseguir eliminar uma das mais importantes críticas feitas ao aconselhamento de carreira: a falta de provas empíricas quanto a eficácia.

É importante ressaltar que qualquer intervenção baseada no modelo de construção de vida deve assumir os cinco pressupostos citados acima. Acredita-se que a partir deles é possível estabelecer um modelo contextualizado que reconhece a identidade e o conhecimento

de uma pessoa como o produto da interação social e que o significado é construído por meio da mediação do discurso.

Dessa forma, já é possível visualizar diferenças entre orientação vocacional e do *Life Design*, que estão apontadas resumidamente no Quadro 2.

Quadro 2 – Comparativo entre Orientação Vocacional *versus* Life Design

	Orientação Vocacional	Life Design
Base teórica, ano	Frank Parsons, 1900	Duarte e Savickas, 2010
Foco da orientação	Definição de profissão	Construção de vida
Entendimento de carreira	Vocação	Movimento, escolha e experiências
Base de análises	Personalidade	Identidade
Método de avaliação	Pontuação de aptidões e habilidades	Narrativas pessoais em contextos
Propósito da orientação	Definir vocação para toda vida	Intervir por meio de miniciclos de análise
Foco do planejamento	Plano de carreira	Trajetórias de vida

Fonte: criado pela autora.

Uma vez apontadas as características de cada método, notam-se os desdobramentos dos estudos de carreira e trabalho da psicologia contemporânea trouxe ao focar na identidade e nos contextos que se inserem. Para dar sequência a análise detalhada do método de *Life Design*, foi necessário apontar premissas e etapas do modelo de intervenção.

3.3 Premissas da estrutura geral do *Life Design*

A estrutura geral do *Life Design* está organizada para considerar o ciclo vital como um todo, além de ser holística, contextual e preventiva. Essas premissas se desdobram em seis etapas do modelo de intervenção, de forma mais prática.

Ao longo de todo o ciclo vital: defende-se que um sistema de suporte para a construção da vida deve fazer mais do que auxiliar as pessoas a desenvolverem capacidades para lidar com as mudanças e questões evolutivas em curso. Nessa parte da estrutura, levantam-se as seguintes questões para que as pessoas identifiquem e definam para si mesmas: quais capacidades e conhecimentos valorizo? Como posso usar (métodos)? Quem pode me ajudar (especialistas e pessoas de suporte)? Onde (em que contexto)? Em que momento a intervenção pode acontecer?

Holística: embora os papéis de trabalhador e estudante sejam o foco da orientação, outros papéis de vida importantes como cidadão, membro da família, ou outras atividades intensas realizadas durante o tempo livre dos indivíduos, devem ser levados em conta. Duarte aponta que as pessoas que se envolvem com a construção da vida devem ser encorajadas a considerar todos os papéis de vida salientes, visto que o trabalho nem sempre é o papel nuclear.

Contextual: para a abordagem de construção da vida, é de suma importância analisar contextos passados e presentes, a interação da pessoa com esses contextos, e como eles são observados e interpretados pelo indivíduo. A proposta é de uma abordagem inclusiva, onde “todos os papéis relevantes para a pessoa devem tornar-se parte da intervenção que constrói histórias de carreira e constrói vidas” (DUARTE et al., 2009).

Preventiva: é preciso intervir nos contextos, buscando alianças e colaborações preventivas prioritárias. Isso significa, na estrutura geral da orientação da construção de vida, interessar-se pelo futuro das pessoas antes do momento que enfrentarão transições e dificuldades.

Para Duarte et al. (2009), um aconselhamento é eficaz quando é capaz de produzir mudanças significativas nas histórias de vida das pessoas, aumentando a “adaptabilidade, a narrabilidade, a atividade e a intencionalidade”. A adaptabilidade diz respeito a capacidade de despertar curiosidade acerca de possíveis “eus” e de oportunidades sociais, que estimula a exploração ativa, com adesão a um projeto de vida.

“Mais do que a um emprego em particular, significa que a indecisão em uma escolha de carreira pode não ser necessariamente eliminada, na medida em que pode gerar novas possibilidades e experimentações que levarão o indivíduo a ser ativo, mesmo em situações de incerteza” (DUARTE et al., 2009, p. 400).

A narrabilidade é quando se promove um diálogo entre clientes e conselheiros que ajuda os clientes a construir uma história que retrate carreiras e vidas com coerência e de

forma contínua. O conselheiro aqui deve ajudar na formulação da identidade do indivíduo em suas próprias palavras, mapeando sistemas de formas identitárias subjetivas.

“Uma forma identitária subjetiva é a maneira pela qual um dado indivíduo vê a si mesmo e aos outros em um contexto particular, bem como a forma pela qual se relaciona com os outros e com os objetos nesse contexto”
(DUARTE et al., 2009, p. 400).

Mapear formas identitárias é um processo não linear e implica em uma série de miniciclos de atividades recorrentes de escolha, sensibilização, exploração de si, de contexto, relação entre si e ambiente. Acredita-se que intervenções na construção de vida ajudam indivíduos a identificar formas identitárias subjetivas ou papéis de vida e a refletirem sobre como algumas podem se tornar nucleares e outras periféricas. Duarte et al. (2009) explicam que são os papéis salientes que moldam o que faz sentido para o indivíduo. Uma vez identificados, torna-se possível realizar expectativas ao definir prioridades, localizar apoios, cultivar recursos e engajar-se em atividades.

As atividades são fundamentais nos processos de projeção e construção de vida, pois é por meio delas que os indivíduos descobrem quais capacidades e interesses preferem exercitar. São elas que possibilitam novas maneiras de ver e de transformar os autoconceitos, o que permite reinterpretar alguns temas da vida, graças ao engajamento com intenção.

A ação intencional é central para a tarefa ampla de construir a vida, segundo Duarte et al. (2009). Ela envolve comportamento e significado, uma vez que o percurso profissional constrói-se através do engajamento em atividades e, depois, na reflexão acerca dos resultados. O foco deve ser no resultado que vem do processo intencional.

“Sob um ponto de vista construcionista, a noção de carreira denota uma perspectiva de movimento que atribui significados a memórias do passado, experiências do presente e aspirações para o futuro com o objetivo de transformá-la em um tema de vida. É o significado contido nestes temas biográficos que fornece aos indivíduos os pré-requisitos necessários para adaptarem-se às mudanças sociais que vivenciam em suas vidas de trabalho”
(DUARTE et al., 2009, p. 401).

Este significado pessoal substitui o propósito de segurança buscado no trabalho anteriormente, oferecido pelas empresas, que eram responsáveis pela integração dos funcionários por meio do cuidado, proteção e interpretação das experiências. Hoje, “é a história de vida que mantém a unicidade do indivíduo e estabelece as pontes através das quais passa de um emprego ao outro” (DUARTE et al., 2009), segundo a psicologia de construção de vida. Nesse contexto, a orientação de carreira pede por novas abordagens de intervenção.

3.4 Etapas do modelo de intervenção

Um modelo proposto para a construção da vida baseia-se nas narrativas pessoais e atividades em vez de escores de testes e interpretações de perfis. De forma sucinta, ele é dividido em seis etapas, que são caracterizadas pelas seguintes ações:

1. **Definir problema e delinear objetivos da intervenção.** Nessa etapa, são identificados todos os papéis possíveis do indivíduo, são mapeados os papéis periféricos e nucleares, e identifica-se quais deles são os salientes. Aqui também, são levantados os domínios e cenários relacionados a esses papéis. É importante que a narrativa não esteja focada em um contexto apenas.
2. **Explorar sistema dos papéis identificados.** O sistema atual de formas identitárias traçadas na primeira etapa servem como material para investigação de como o cliente funciona e vê a si mesmo nos domínios e papéis salientes. Por meio de reflexão, é possível estruturar e articular as experiências e expectativas relacionadas aos papéis.
3. **Abrir perspectivas.** Por meio das narrativas o implícito se torna mais claro e objetivo. Ao objetivar as narrativas, elas se tornam consistentes e reais, o que permite uma releitura. Nessa etapa, o conselheiro questiona sobre o abandono de opções e sonhos destruídos. “Pode ser o momento de experimentar as narrativas silenciadas. Por meio desta descoberta comum e re-apropriação, as narrativas podem reorganizadas, revisadas e revitalizadas” (DUARTE et al., 2009).
4. **Localizar novo problema.** Ao abrir perspectivas, surgirão novas histórias. Diante de novas histórias, um novo problema será identificado e colocado sob nova perspectiva. A resolução acontece quando cristaliza-se novas antecipações e o indivíduo articula um “eu” possível que, antes da intervenção, era apenas vagamente percebido. Esta etapa se completa quando for possível criar uma síntese entre o velho e o novo, através da seleção de algum papel ou identidade que surgiu no processo, e de um compromisso de tentativa com eles.
5. **Especificar atividades.** Um compromisso traçado com o novo papel só se concretiza por meio do engajamento em atividades relacionadas a ele. É preciso que haja um plano de ação, que descreva como engajar-se nas novas experiências, que liste atividades que podem mover o cliente do experimentado para o desejado, “um movimento que denominado de ação intencional (*purposeful action*)” (DUARTE et al., 2009). O plano deve preparar o cliente pra contar sua nova história de vida para audiências importantes, para que ela se torne clara e coerente. O plano deve abordar o problema diretamente e

isso deve ser verificado. Duarte et al. (2009) apontam que “é útil fornecer ao cliente, por escrito, um resumo do plano, juntamente com uma declaração que cristalice suas forças mais duráveis numa fórmula de sucesso”.

- 6. Acompanhar.** A sexta etapa é de acompanhamento tanto a curto quanto a longo prazo. A qualidade será garantida por meio de análise dos resultados do aconselhamento e, caso necessário, da realização de consultas adicionais para ajustes.

Por meio dessas etapas definidas por Duarte et al. (2009), é possível propor soluções de design de informação e interação que atenda ao percurso de orientação que o cliente deveria percorrer dentro das premissas estabelecidas pela metodologia de *Life Design*. A sugestão de uma ferramenta como um sistema adaptativo de sugestão de trajetórias de vida que inclua as etapas acima citadas e cumpra com os pressupostos de um modelo construcionista de direcionamento, pode vir a ser uma alternativa para atender a demanda por outras ferramentas de orientação de carreira e de vida.

A proposta desse projeto corrobora para o entendimento da orientação vocacional como uma “disciplina em mudança”, na qual os conselheiros são entendidos como agentes da mudança, treinados para realizar intervenções focadas na participação ativa, na redução entre o mundo da investigação e de treinamento e aplicação, na segurança de que os conselheiros agirão conforme estudado, e preparação para projetos em colaboração.

As interconexões entre todos os papéis de vida, como acima mencionado, trazem à tona que a orientação vocacional como parte da vida não pode estar separada de outros tipos de aconselhamento. Além da colaboração entre profissionais de orientação, Duarte et al. (2009) apontam que é preciso divulgar tais conhecimentos e serviços como parte da sociedade do conhecimento. Dessa forma, pode se tornar mais fácil identificar estudantes que correm risco de fazer escolhas educacionais ou vocacionais precipitadas. É preciso também publicar artigos e propor debates para que tal conhecimento venha a público.

Em um dos artigos que fundamentaram esta pesquisa (DUARTE et al., 2009), sugere-se um programa de investigação para intervenções baseadas na construção da vida com objetivo de elaboração de instrumentos e métodos de aconselhamento individual e em grupos. A proposta de sistema aqui apresentada, enquanto ferramenta, vai de encontro a esse objetivo da psicologia construcionista. Além disso, fica evidente a necessidade de determinar o impacto dos fatores culturais na expressão relativa dos processos que dependem da cultura, ainda não estudados no detalhe. Talvez o aplicativo formatado para o público brasileiro consiga levantar algumas questões nesse sentido.

Algumas iniciativas já foram produzidas e estão sendo testadas pelo mundo, mas ainda é preciso compreender como e quais condições as intervenções na construção da carreira podem conduzir uma redefinição de identidade vocacional.

“O processo de intervenção implica em que o cliente conte suas histórias e, então, reflita sobre estas narrativas a fim de encontrar significado, formular novas intenções e planejar atividades exploratórias” (DUARTE et al., 2009, p. 404).

Para Duarte et al. (2009), a eficácia do modelo de construção de vida será provada se os clientes forem capazes de utilizar seu poder de ação biográfico para enfrentar as fases da vida e suas transições. Ela sugere que especialistas em construção de vida deverão continuamente interagir com especialistas de gestão de carreira para oferecer a melhor assistência possível enquanto indivíduos projetam e desempenham papéis de trabalho e de família.

CAPÍTULO 4 – SISTEMA ADAPTATIVO DE *LIFE DESIGN*

Diante da clareza dos pressupostos trazidos pela teoria de *Life Design*, é possível delinear requisitos que podem ser aplicados em sistemas que atendam a esta metodologia. Em linhas gerais, é possível traçar critérios para aceitação de um modelo de sistema que serve como ferramenta para intervenções de construção de vida.

Para isso, é preciso também atentar que o modelo de intervenção proposto não parte de análises de personalidade ou escores padronizados para apontar carreiras ou trajetórias que não considerem o contexto pessoal. A partir dessa definição, crê-se que a formatação do sistema precisa ser adaptativa, para tratar de indivíduos diferentes em contextos diferentes, com problemas e expectativas singulares, para os quais serão sugeridos planos de ação completamente únicos.

As propostas de design de interação e informação que possam vir a surgir dos fundamentos explicitados na presente pesquisa precisam atender todas as nuances de requisitos da teoria de *Life Design* e, ao mesmo tempo, tentar apresentar uma estrutura adaptativa de intervenção. Dessa forma, torna-se importante expor quais conhecimentos de sistemas adaptativos e design de interação podem ser aplicados na viabilização de um produto modelado para esse fim.

4.1 Proposição de requisitos de um sistema de *Life Design*

Como visto no capítulo anterior, é preciso ter como premissa uma abordagem do todo, que levante questões práticas em relação a capacidades e conhecimentos (como usar a intervenção, quem pode ajudar, onde será, em que momento), holística (para definição clara de todos os papéis em todos os contextos), contextual (que considera cenários do presente, passado e futuro, nos quais papéis foram desempenhados ou não), e preventiva (a intervenção nos contextos deve considerar mudanças de fases e transições e preparar o cliente para elas).

O modelo de intervenção escolhido para desenvolvimento nesse projeto diz respeito às seis etapas anteriormente detalhadas. Para contemplá-las é preciso incluí-las no desenvolvimento do sistema. Então, como requisitos de base do sistema sabe-se que ele precisa ser capaz de possibilitar ao usuário uma interação que permita:

- definir problema e delinear objetivos da intervenção (identificação e mapeamento de papéis e domínios de vida relacionados a eles);
- explorar papéis identificados (quais potenciais eles têm e como poderiam se desdobrar em outras experiências);
- abrir perspectivas diante do que foi identificado;
- localizar novo problema (a resolução acontece quando se articula um novo “eu” do indivíduo com suas novas questões);
- especificar atividades que proporcionem o engajamento e o compromisso do indivíduo com o seu novo “eu”;
- e acompanhar o desenvolvimento dos novos papéis, ajustando se preciso.

Entende-se que o resultado final de uma intervenção modelada com estas etapas é um plano de ação, composto por atividades específicas alinhadas aos novos papéis, e uma “fórmula de sucesso” sobre forças para manter o plano, que vem escrita junto ao detalhamento do mesmo.

A metodologia proposta nessas etapas considera que o sucesso da intervenção só se verifica caso os clientes sejam capazes de utilizar o conhecimento adquirido e o poder de ação próprio, identificados na intervenção, em fases da vida e suas transições.

Para viabilização de uma experiência adaptativa que contenha os requisitos apontados, sugere-se a utilização de técnicas de sistemas de hipermídia adaptativa desenhada com base em princípios do design de informação e interação, para que por meio delas a intervenção se adapte de acordo com o perfil da pessoa que o utiliza.

4.2 Design de informação e interação de uma hipermídia adaptativa

O design de informação é a arte de organizar e preparar a informação de forma que ela possa ser usada com eficiência e eficácia por seres humanos (HORN, 2000). Horn crê que os principais objetivos desse tipo de design são desenvolver documentos compreensíveis, projetar interações com equipamentos de forma que sejam fáceis, naturais e agradáveis, e permitir às pessoas que encontrem seu próprio caminho em espaço urbano, tridimensional e virtual com conforto e facilidade.

“O melhor design de informação reconhece e usa a natureza interativa da comunicação para transmitir significado e aumentar a compreensão entre

todas as partes envolvidas em uma atividade ou evento” (JACOBSON, 2000, p. 2).

É por meio do design de informação que se torna possível organizar e apresentar conteúdos diversos em plataformas variadas ao mundo, promovendo compreensão, interação e identificação humana. Por isso, a presente pesquisa dispõe de princípios de design para fundamentar a apresentação do *Life Design* ao público interessado em orientação de carreira, oferecendo intervenção facilitada para construção de vida, por meio da exploração de trajetórias. Dessa forma, reforça o papel do Design enquanto disciplina que promove transformação social, cujos princípios são baseados na compreensão do ser humano e sua interpretação do mundo (LOUDERMILK, 2013).

É possível impulsionar interações por meio do design de informação, atentando para o objetivo de projetar uma experiência do usuário significativa e prazerosa, na qual não há dificuldades para completar tarefas, motivando-o a seguir adiante e passar mais tempo utilizando ferramentas. Ao cuidar da organização de conteúdo em estruturas digitais, a partir do uso de tecnologias, é importante focar no design de interação com ênfase no elemento humano, para que os sistemas ou produtos tenham maior qualidade e sejam aceitos facilmente pelos usuários, segundo Eduardo Teixeira:

“Sem interação não existe o espaço onde o diálogo ou o relacionamento ocorrem. Ademais, nele está a delimitação do espaço projetual em que o artefato se materializa” (TEIXEIRA, 2014, p. 184).

O autor desenvolve seu estudo sobre o design de interação a partir de reflexões como de Chapanis (2011) que diz que se o projeto é para uso humano, sua concepção deve se basear nas características físicas ou mentais do seu usuário humano. Para ambos, Teixeira e Chapanis, a interação existe para alcançar a melhor integração possível entre produto e seus usuários como “uma ciência que objetiva adaptar o trabalho ao trabalhador e o produto ao usuário”.

Teixeira (2014) frisa que o produto desenvolvido precisa ter qualidade de uso, que é composta por uma série de fatores que devem ser considerados no design de produtos digitais ou físicos. Dentre eles estão a estética, a ética e as funcionalidades, que são propriedades da tecnologia, e a diversão e o prazer, que podem ser mais bem-entendidas como sentimentos decorrentes da experiência de uso.

Para alcançar essa qualidade de uso descrita por ele, é preciso projetar estruturas e ambientes informacionais que auxiliam os usuários a transformarem suas necessidades em

ações para atingirem objetivos de forma satisfatória. Teixeira defende que por meio de arquitetura da informação é possível criar esquemas organizacionais de navegação que ajudam os usuários a se moverem através do conteúdo do produto de forma eficiente e efetiva. Para ele, são essas estruturas que ajudam os sistemas de informação a fazer sentido, servindo adequadamente.

Nesse contexto, a arquitetura da informação é um aspecto que melhora a qualidade da interface porque se compromete em entender as estratégias dos usuários e se esforça em adequar com os objetivos do mesmo (TEIXEIRA, 2014). Uma vez estruturada a arquitetura de um produto digital, faz-se necessário pensar na interação pela qual essa informação será acessada.

“O design de interação é o projeto de experiências plurais que marcam a passagem pelas estruturas de informação que dignificam o ser humano, potencializando suas qualidades, trazendo sentido e provendo aprimoramento em suas competências mais íntimas” (TEIXEIRA, 2014, p. 188).

O design de interação se utiliza de conhecimentos do comportamento humano para dar todo poder ao usuário quando em contato com produtos digitais. Entende-se que nessa relação sobre a informação e a interação quem pode validar a mensagem é o receptor e não o emissor. O conhecimento do que é transmitido por meio do design é visto como “uma mistura fluida de experiências estruturadas, valores, informação contextual e discernimento especializado condizente com a experiência de uso” (TEIXEIRA, 2014), que só pela visão do usuário é possível entender.

“É por meio da interação que os agentes sociais compartilham significados, mantendo valores, adquirindo novos, atualizando tradicionais ou excluindo os que não constituem mais a realidade objetiva e subjetiva em que vivem (...) A interação comunicativa pode ser considerada uma interação que contempla conteúdo e relação – comunicação e metacomunicação, respectivamente e sempre de maneira interativa, tendo o sentido como resultante dessa equação” (TEIXEIRA, 2014, p. 150).

A interação aqui deve ser entendida não como um conjunto de fatos isolados, mas como um sistema, que carece de atualização de acordo com o surgimento de novas tecnologias e contextos. Ao se pensar nas ferramentas utilizadas de acordo com a metodologia tradicional de orientação vocacional, é possível detectar uma demanda de ajustes não só no conteúdo e na abordagem, mas também fortemente na interação. Daí vem a necessidade da avaliação da usabilidade dos produtos digitais, que precisam estar adequados ao público e ao uso que ele faz das tecnologias que surgem.

A usabilidade aqui é entendida como “uma propriedade da interação entre produto, informação, usuário, tarefa e contexto” (TEIXEIRA, 2014). A interação é o que conecta todos esses elementos. O envolvimento dos usuários na interação pode ser percebido em três níveis: tarefas, emoções e qualidades associadas com o produto. Emoções aqui, nesse caso, evidencia que o prazer, o encantamento e a diversão são fundamentais para estimular a interação e a descoberta de novas formas de usar os produtos.

“A informação deve ser vista como algo que precisa ser desenhado e estruturado para ser encontrada, acessada e utilizada. Nota-se que, de modo transversal, o projeto da interação está presente, mas também é verdade que sem informação (logo, conteúdo relevante) a interação não se sustenta” (TEIXEIRA, 2014, p.186).

Dessa forma, quando se fala em interação, fala-se na intenção de alcançar a satisfação do usuário na fruição do produto. Tendo em mente que seres humanos têm perfis diferenciados de aprendizagem e são atraídos por formas de apresentação e navegação distintas, o ideal seria que toda experiência fosse desenhada usufruindo da capacidade de adaptação dos sistemas de acordo com as características não só de seres humanos, mas de cada usuário.

“A lição essencial para os designers, portanto, é que devemos ser diligentes o suficiente em nossos esforços para compreender as necessidades individuais para garantir que ninguém seja deixado no escuro, quer inadvertidamente ou através da nossa ignorância” (WHITEHOUSE, 2000, p.103).

Quando se foca no usuário, é preciso fazer menção ao Design Centrado no Usuário (DCU) que autores como Loudermilk (2013) abordam em seus estudos. O DCU é uma metodologia muito difundida entre desenvolvedores e designers da área de tecnologia para garantir que estão criando produtos que atendam às necessidades dos usuários. O objetivo central dela é produzir experiências em que as interações humanas com qualquer produto prezem por uma boa usabilidade.

“O design centrado no usuário não representa uma distração que nos impede de terminar o trabalho. Ele garante que iremos focar nos aspectos corretos: atender às necessidades dos usuários usando a solução tecnológica adequada” (LOUDERMILK, 2013, p. 35).

Segundo Loudermilk (2013), um requisito de usuário refere-se a necessidades do usuário enquanto um requisito funcional refere-se ao que o aplicativo necessita. Os requisitos funcionais desse projeto são as especificações técnicas, definidas a partir dos pressupostos do

Life Design. Elas são as funções individuais que se planeja entregar por meio do aplicativo para atender à solicitação do usuário.

No caso desta pesquisa, ao responder questões levantadas para formatação de design centrado no usuário (DCU) sugerido por Loudermilk (p.117, 2013), evidencia-se um produto com potencial de atendimento a um público abrangente, visto que é adaptativo e deseja orientar não só carreira, como a própria vida. Embora tenha essas particularidades que permitiriam moldar-se a perfis distintos, tal modelo aumentaria o nível de complexidade do sistema, já que são inúmeras as variáveis em um grupo de pessoas de 16 a 80 anos. Dessa forma, a proposta nesta pesquisa tem foco nas gerações X, Y e Z, visto que são as mais familiarizadas com o uso de tecnologias e possuem hábitos e comportamentos digitais com alto potencial de busca por interações em aplicativos de *smartphones* ou da *web*.

O aplicativo proposto pretende resolver um suposto problema de orientação vocacional desatualizada, com foco em fundamentos da psicologia de construção de vida, para exploração de si e do outro, a fim de impulsionar a criação de trajetórias satisfatórias. Os usuários ideais são pessoas interessadas em orientação de carreira e de vida ou em intervenções para construção de trajetórias, que provavelmente têm alguma atração por ferramentas de autoconhecimento e se sentem à vontade interagindo com sistemas e tecnologias que conduzem descobertas.

O aplicativo pretende atingir usuários experientes e novatos, com uma interação simples e adaptativa. A intenção é de que enquanto produto de plataforma móvel, ele consiga trazer melhorias em relação ao uso de outras ferramentas de orientação vocacional que as pessoas fazem atualmente.

É essencial ressaltar que, caso essa proposta venha a se concretizar no futuro, é de extrema importância que sejam colhidos feedbacks dos usuários em potencial, visto que é por meio de pesquisas que se identificam as necessidades reais dos usuários. Avaliações heurísticas deverão ser conduzidas também, para examinar o aplicativo em relação ao conjunto de regras e diretrizes de usabilidade de produtos *mobile*. É preciso validar as hipóteses de interação aqui defendidas. Desse modo, o ideal de um projeto de design de informação e interação centrado no usuário poderá ser cumprido, desde que a adaptação do sistema a perfis dos usuários também seja verificada. Tal adaptação se valerá de técnicas de hipermídias adaptativas para ser realizada.

Segundo Brusilovsky (1996, 1997, 2001), Hipermídia Adaptativa (HA) é a área da ciência^[1] da computação que estuda e desenvolve sistemas, arquiteturas, métodos e técnicas

capazes de promover a adaptação de documentos e mídias às expectativas, necessidades, preferências e desejos de cada usuário. Segundo ele, sistemas tradicionais têm a limitação de manter sempre o mesmo modelo de funcionamento, enquanto a hipermídia que se adapta é capaz de manipular a forma de apresentação e navegação de acordo com uma programação prévia a fim de se ajustar melhor ao usuário.

O uso de técnicas de Sistemas de Hipermídia Adaptativa (SHA) é capaz de ampliar possibilidades de aprendizagem e potencializar o processo de ensino. Os SHA, que já aumentam a eficácia de plataformas de ensino a distância, podem ser experimentados em contextos que a necessidade da figura do instrutor (psicólogo, tutor, professor, conselheiro) seja minimizada, como em plataformas *mobile*.

Acredita-se que sistemas que se moldam ao perfil do usuário têm mais chances de envolvê-lo na fruição da experiência de interação. A ideia de hipermídia adaptativa reconhece a necessidade de conhecer o usuário pra que a oferta de conteúdo seja qualificada e desperte interesse. Ao entender os perfis dos usuários, os SHA podem orientá-los por meio de navegação e de apresentação adaptativas, sugerindo conteúdos mais relevantes, com uma apresentação adequada.

“Brusilovsky (2003) afirma que o segredo da adaptabilidade é “o conhecimento por trás das páginas”. Num sistema adaptável um número muito maior de variáveis de design e de conteúdo devem ser considerados quando comparado a um sistema não adaptável. (...) Para permitir que o sistema “conheça” o que está sendo apresentado em um lugar específico, o designer deve especificar quais os elementos estão por trás, conectando assim o espaço de conhecimento com o hiperespaço de material” (FRAGELLI e TIRADENTES, 2014, p. 94).

Um contexto que une indivíduos sedentos por mais realização pessoal a sistemas que os entendem e os captam pela forma que se apresentam, pode ser o ambiente mais propício para descobertas de afinidades vocacionais e análises destas para sugestão de trajetórias de vida e potenciais tomadas de decisão. Para criação desse ambiente que promove o aprendizado significativo que pretende gerar ação, com base em metodologias do *Life Design*, extremamente orientadas a adaptação do indivíduo a contextos, é preciso que a interface gráfica interaja com o estilo de aprendizagem do usuário.

Em artigo publicado em 2014, Ricardo Fragelli e Virgínia Tiradentes apontam alguns estudos empíricos que estabelecem a relação entre o estilo de aprendizado e a forma de apresentação do conteúdo em sistemas de hipermídia adaptativa. Dentre eles, o estudo de Petterson (2012) se destacou por apresentar princípios relacionados ao processo de design de

sistemas, adequado também ao caso deste projeto, que começa com uma demanda para produção de um sistema.

Segundo os autores, como conquistar a atenção do usuário e como ele processará as informações são alguns dos pontos essenciais para o sucesso do sistema. O design da informação em interfaces serve para auxiliar o usuários na navegação e designers precisam estar atentos a princípios que norteiem esta estruturação. Petterson (2012) propõe 16 princípios de design da informação que podem auxiliar os designers no desenvolvimento de sistemas de hipermídia adaptativos, que são divididos em: funcionais, administrativos, estéticos e cognitivos.

“Dentre os princípios funcionais estão: definir o problema, e fornecer estrutura, clareza, simplicidade, ênfase e unidade. A definição do problema está relacionado a organização do trabalho, análise do designer, análise do público-alvo, análise da mensagem a ser transmitida, e a seleção da mídia” (FRAGELLI e SOUTO, 2014, p. 100).

Em um sistema adaptativo, é essencial conhecer as características do usuário para definir o tipo de adaptação. Como para o *Life Design* as sugestões de trajetórias de vida devem considerar relevante o contexto no qual o indivíduo está inserido, em sistemas adaptativos é preciso dispor as informações de uma forma não linear que considere também o contexto entre os fatores internos do sistema (relação entre elementos e tipos/formatos de conteúdo na interface) e externos a ele (contexto social). A percepção e o entendimento das mensagens que se deseja transmitir estão completamente ligados aos contextos, em nível sistêmico e também conceitual.

A partir dos estudos de SHA, acredita-se que métodos de adaptação de conteúdo aliados a princípios de design venham a produzir sistemas mais acessíveis e eficazes, com tempo reduzido de desenvolvimento e mais garantia de sucesso do resultado. Algumas linhas-guias propostas por Fragelli e Souto serão utilizadas no desenvolvimento do aplicativo de *Life Design* proposto por esse projeto.

Não apenas para pesquisadores das hipermídias adaptativas como também para designers, existem maneiras de destacar graficamente tanto a estrutura quanto a hierarquia definida de um sistema. Tal organização pode ser construída por meio de variações na tipografia, na cor, no tamanho dos elementos, na diagramação deles, e na composição como um todo, por exemplo. Essa estruturação, quando bem feita, tem a capacidade de trazer

clareza e acessibilidade para os usuários, facilitando o entendimento do conteúdo e da navegação.

Dessa forma, a simplicidade é, provavelmente, um dos princípios mais importantes no design da informação, tanto para Petterson quanto para Nielsen (FRAGELLI e SOUTO, 2014). É notável que uma mensagem é melhor entendida quando é transmitida de forma simples, pois percepção, processo e memória ficam facilitados.

Consistência é outro princípio que influencia diretamente na percepção da interface como um todo. Tanto na apresentação dos componentes, quanto na sequência de ações sugeridas ou na escolha de palavras, é preciso trazer coerência entre elementos. Além disso, a forma de acesso ao conteúdo e a quantidade deste, é um aspecto fundamental.

“Petterson divide o princípio do acesso a informação em dois aspectos principais: os externos e os internos. Os aspectos externos estão relacionados ao conteúdo que será colocado no sistema, onde ele recomenda que os designers devem projetar para que o conteúdo “caiba” no sistema principal, utilize padrões internacionais, e considere aspectos de segurança. Os aspectos internos estão relacionados ao acesso ao conteúdo mais específico, onde definições de sistemas de busca e o contexto do conteúdo devem ser fornecidos, entre outros” (FRAGELLI e SOUTO, 2014, p. 101).

Petterson elenca também “Princípios Administrativos” que estão relacionados ao acesso a informação, ao custo de design e produção, ao respeito a leis de direitos autorais e às regras éticas, ao correto uso de conteúdo na mensagem. Independente da mídia, o público-alvo deve ter acesso a informação quando precisar, e o designer pode auxiliar nessa tarefa ao projetar considerando aspectos de segurança da informação e ao trazer clareza de onde estão os termos legais, por exemplo. A garantia da qualidade do material é um princípio que leva a excelência gráfica, que requer dizer a verdade sobre os dados. Fragelli e Souto destacam que a inserção de rótulos de forma clara e detalhada pode ajudar a evitar a distorção e a ambiguidade.

Outro grupo de princípios de Petterson são os “princípios estéticos”, que falam de beleza, arte, harmonia, proporção. Harmonia para ele significa que as decisões de design e os elementos que surgem delas se encaixam. Existe harmonia quando “todos os elementos de design se encaixam bem em conjunto e estabelecer relações harmoniosas”. Já o conceito de proporção estética é muito mais subjetivo. Petterson propõe o desenvolvimento de padrões para o design gráfico, a busca pelo equilíbrio entre os elementos de design, e a pesquisa de

preferências de proporções estéticas do público-alvo, sem misturar uso decorativo de cor com importância cognitiva (FRAGELLI e SOUTO, 2014).

Por último, Fragelli e Souto (2014) ressaltam os “Princípios Cognitivos” de Petterson, que objetivam facilitar a atenção, a percepção, o processamento e a memória. Para atrair a atenção, os designers podem utilizar recursos que atraiam o usuários, seja por imagens ou textos. No caso da percepção, ela é atingida quando o receptor tem novas emoções, experiências, sentidos e conhecimento em contato com o que vê, seja informação textual, imagética, layout ou cor.

Sobre processamento e memória, a simplicidade da mensagem possibilita um processamento mental mais fácil e eficaz. Recomenda ações como projetar o texto para facilitar o processamento mental, usar desenhos de linha quando o tempo de estudo é limitado, fazer ligações estreitas entre representações verbais e visuais e limitar o número de cores. Para facilitar a memória é bom que se apresente apenas um número limitado de elementos de informação ao mesmo tempo, em conteúdos significativos, e apresentar texto e ilustrações em estreita ligação.

Tendo esse conhecimento sobre como fundamentar um projeto de design de interação e informação, pensando num produto centrado no usuário de forma adaptativa, acredita-se que a experiência de intervenção para a construção de vida proposta pode encontrar caminhos viáveis para a concretização. Mais do que isso, uma vez com o poder de alcance e atração do usuário, torna-se provável que a criação de novas trajetórias num aplicativo *mobile* gere ação e transformações reais de vida.

4.3 Exercício para proposta de aplicativo de *Life Design*

Enquanto exercício para prática dos conceitos aqui apresentados, foi prototipada uma solução de design de sistema que visava contemplar todos os requisitos levantados. É importante frisar que, como apresentado nesta pesquisa, as intervenções para construção de vida foram planejadas para realização por meio de um conselheiro treinado e instruído na metodologia do *Life Design*. A ideia apresentada aqui não objetiva substituir as figuras de aconselhamento nem tomar essa tarefa para um sistema. Pelo contrário, propõe-se que o aplicativo seja uma ferramenta para auxílio das intervenções propostas pelos conselheiros,

complementando e dando continuidade a proposta sedimentada em diálogos reais. Ciente da função deste exercício e de outros artefatos que possam vir a surgir a partir dos requisitos traçados na presente pesquisa, é possível apontar algumas soluções de design de interação e informação para desenvolvimento de um sistema de *Life Design*. A seguir, está apresentada a descrição de uma delas.

Antes de começar a jornada, o usuário pode inserir uma lista com nomes de pessoas de confiança que possam ser consultadas no momento em que suas novas narrativas forem construídas. É importante também definir problemas e objetivos associados à primeira busca. Estas anotações podem ser alteradas a qualquer tempo e serão utilizadas em outros momentos da intervenção. Podem fazer parte de uma espécie de perfil do usuário.

Uma vez dentro da jornada de intervenção, com objetivos e problemas claros, o sistema pede que o usuário dê nomes aos papéis que desempenha diariamente e/ou com frequência. É preciso que os papéis não sejam sugeridos, mas que partam da narrativa pessoal do usuário. Porém, uma vez que algum dos papéis redigidos tenha sido citado por outro usuário, eles podem ser associados ao universo de outros contextos preexistentes do sistema, por detrás da interface (na análise no banco de dados). O enunciado dessa primeira etapa precisa ser claro e motivar o input de formas identitárias do usuário, pode também trazer exemplos para explicar melhor o que se espera nessa primeira etapa.

Nesse ponto, é possível que sejam listados os papéis, e estejam identificados na mente do usuário os contextos que eles fazem parte, bem como que atividades desempenha ao exercer cada um dos papéis. É preciso que ele descreva, nas próprias palavras quais as atividades que realiza em função de cada papel. Após a primeira leva de papéis descritos sobre o exercício no presente, o sistema estimula que o usuário descreva tanto papéis do passado e do futuro, questionando sobre papéis silenciados. De acordo com o número de atividades que cada papel tiver, supostamente é possível identificar quais têm mais peso e demandam mais tempo do cliente. Dessa forma, o sistema poderia analisar quais são os papéis nucleares e os periféricos, ou o próprio usuário pode ter autonomia de definir qual o peso de cada um deles.

Em seguida, será apresentado a ele a possibilidade de agrupar cada um desses papéis em contextos. O usuário pode utilizar agrupamentos sugeridos pelo sistema ou criar os próprios grupos de papéis em contextos. Aqui, crê-se que será possível visualizar, por alguma sinalização visual, quais contextos demandam mais tempo ou atenção do usuário e explorar cenários e suas similaridades com as respostas de outros usuários.

É possível que as etapas de mapeamento de papéis, listagem de atividades e identificação de contextos pudessem contar com o auxílio de sistemas como o Watson, uma *engine* de inteligência cognitiva da IBM³ capaz de identificar traços de personalidade a partir de análises de discursos individuais. Para uso da mecânica da IBM, seria necessário orientar o usuário na redação de um parágrafo que expusesse os papéis que ele desempenha, os contextos em que eles estão e como eles se relacionam. Uma vez identificados na narrativa, o sistema poderia transformá-los em uma nuvem de conhecimento dentro de um universo de exploração, o que conduziria para a próxima etapa.

Ao permitir que sejam visualizadas as informações de papéis e trajetórias dos outros usuários do sistema, abre-se um leque para exploração de formas identitárias similares que se encaixam em contextos diferentes, em histórias de vida distintas. Seria interessante que o usuário conseguisse visualizar possibilidades dos papéis que gostaria de desempenhar, bem como as trajetórias de pessoas reais, com detalhamentos de estudos e profissões que desempenharam no exercício de papéis específicos.

A etapa de conhecimento e exploração pode contar com o suporte de ferramentas como redes sociais específicas de carreira, como o *LinkedIn*. Uma vez vinculados os dois sistemas, o aplicativo poderia se apropriar de informações das trajetórias descritas na rede social, por exemplo, e expor o caminho percorrido caso haja semelhança no desempenho de papéis. Seria interessante o usuário poder “favoritar” quais aspectos das outras trajetórias ele considera de acordo com a sua realidade ou que o atrai de alguma forma.

Após a fase de exploração, a sequência dentro do sistema deve encaminhar o usuário à identificação de possibilidades de exercício de novos papéis, diante do aprendizado durante a fase de exploração. Ao selecionar um dos novos “eus”, ele precisará escrever que atividades serão realizadas para a experiência se concretizar. O sistema poderá sugerir algumas atividades semelhantes às trajetórias exploradas e selecionadas como favoritas. Poderá também deixar claro, por meio de mensagens, o poder que o usuário possui para colocar o plano de ação em prática e que resultados ele poderá alcançar caso se engaje e se comprometa com o que se propôs a fazer.

A “fórmula de sucesso” apresentada ao final é um documento que possui o plano de ação com as atividades descritas, um prazo estipulado pelo próprio usuário e mensagens de motivação para estímulo do exercício do mesmo. Para reforçar o concretização do novo plano

³ O Watson é uma plataforma de inteligência cognitiva da IBM, que faz análises de discursos escritos para apontar características do usuário. Mais em <https://www.ibm.com/watson/br-pt/>

de ação, o sistema pode sugerir que os nomes das pessoas importantes que escreveu no princípio da jornada sejam acessados. O compartilhamento do novo plano de ação para audiências importantes deve ser estimulado, com a possibilidade de criação ou edição de mensagem.

Dentro desta estrutura, é necessário propor que a análise seja revista com uma periodicidade, que pode ser definida pelo próprio usuário no momento que traçar seu plano de ação e definir qual o prazo levará para cumprir cada fase, por em ação cada atividade. O aplicativo pode avisá-lo sobre os períodos propícios para revisão do plano ou para criação de novos.

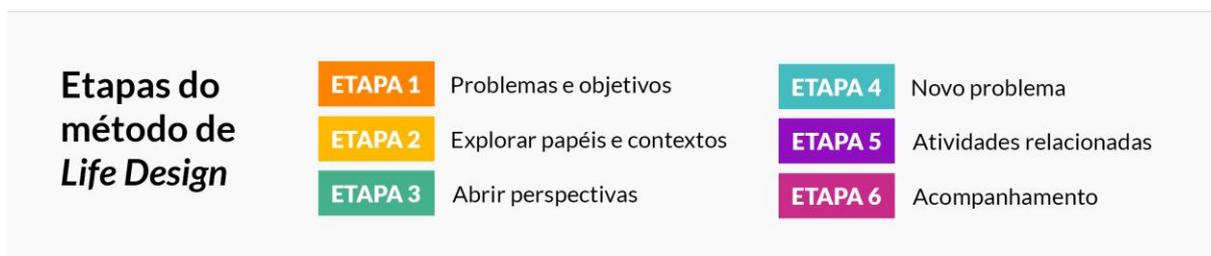
Seria interessante que todas as intervenções pudessem ser documentadas e ficassem disponíveis no sistema para revisitas do usuário sempre que desejasse. As informações poderiam ser privadas e de uso exclusivo do usuário, ou visíveis, identificadas ou anônimas, para que outros usuários do mesmo sistema possam explorar um universo de trajetórias mais amplo e detalhado de outros perfis semelhantes.

Além disso, o envio frequente de alertas ou notificações relacionados ao plano de ação pedindo para que os status das atividades fossem ajustados de acordo com a evolução do engajamento do usuário, pode impulsionar a criação de um relacionamento do usuário com o sistema benéfico para a construção da vida. A presença recorrente do usuário no ambiente que o faz recordar dos resultados da intervenção realizada pode ser estimulada por meio de medalhas, troféus e outros benefícios que promovem engajamento, a fim de proporcionar mais prazer e familiaridade no contato com o aplicativo.

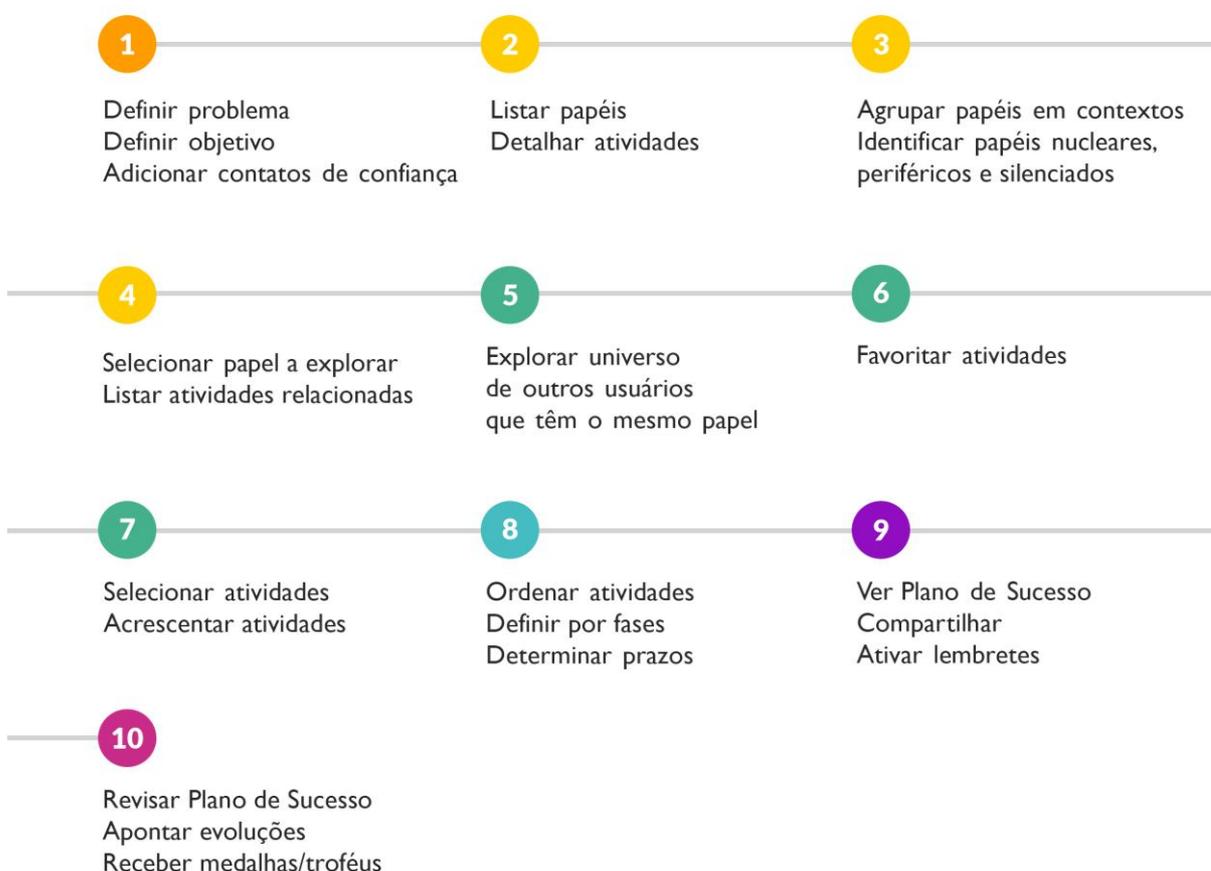
Uma estratégia de gamificação pode ser elaborada nessa estrutura para acrescentar satisfação no uso do sistema. Tais sugestões não são premissas nem requisitos do sistema, mas têm potencial para criação de relacionamento entre o aplicativo e o usuário, a medida que traz à sua lembrança o plano de sucesso traçado, o auxiliando na construção de vida no mundo real, além do sistema.

Para visualização do fluxo do usuário no aplicativo e identificação das etapas da metodologia de *Life Design* que precisam estar contempladas, foi elaborado o gráfico indicado na Figura 8.

Figura 8 – Etapas da intervenção no fluxo do usuário no *Life Design App*



Fluxo do usuário no aplicativo de acordo com etapas de LD

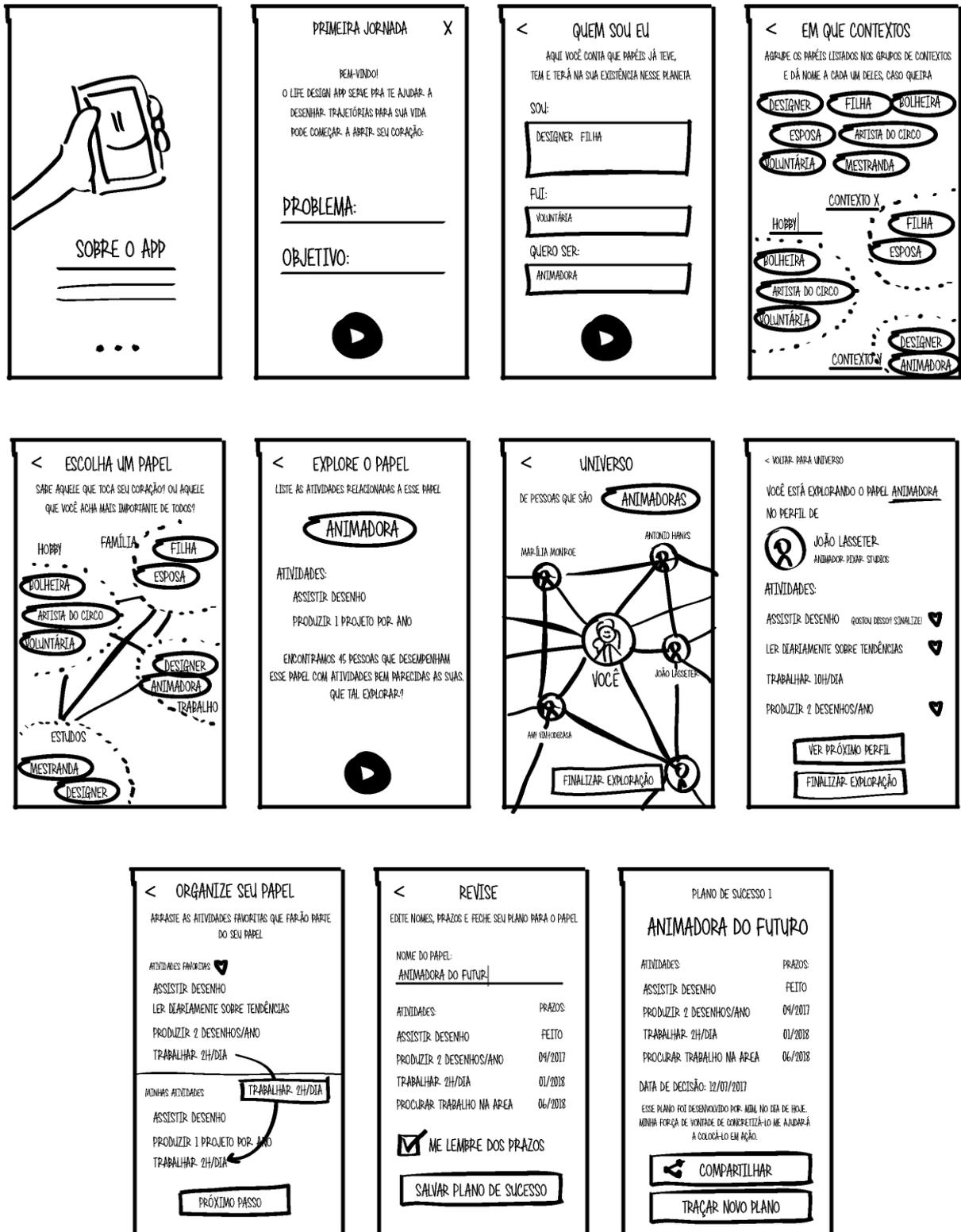


Fonte: desenvolvido pela autora.

As telas se desdobrariam em um fluxo contínuo no primeiro acesso, para que depois do primeiro plano de sucesso finalizado, o aplicativo já se adaptasse ao perfil do usuário indicado durante a interação. A primeira jornada do usuário poderia contemplar telas com

navegação linear, para análise e captação de informações que vão direcionar a adaptação do sistema. A seqüência do fluxo teria como base uma estrutura similar a Figura 9.

Figura 9 – Life Design App: primeira jornada do usuário

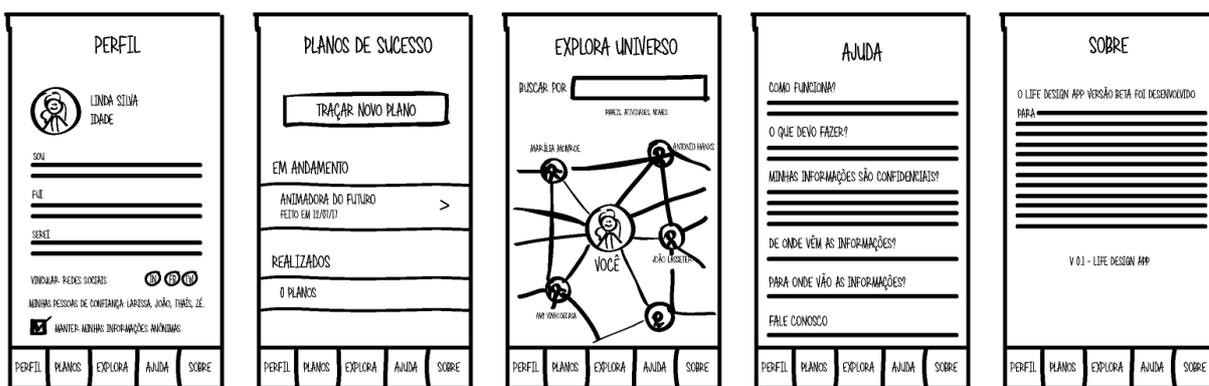


Fonte: desenvolvido pela autora.

Após primeira navegação, captadas as informações de perfil do usuário, o aplicativo expõe sua estrutura completa em abas, para que a navegação seja de acordo com o desejado pelo usuário. As telas propostas para um produto de teste são:

1. **Perfil:** entendido como espaço da identidade do usuário, agrupa informações tais como nome, idade, contato (e-mail e/ou telefone), papéis identificados na primeira jornada (do passado, presente e futuro), vínculo com redes sociais como LinkedIn e Facebook (que pode ser ativado e desativado a qualquer momento pelo usuário), lista contatos de pessoas de confiança (para compartilhamentos de planos de sucesso), e definição quanto a visibilidade dessas informações (perfil visível para outros usuários ou perfil anônimo);
2. **Planos de Sucesso:** página na qual é possível visualizar os planos de sucesso com as trajetórias desenhadas pelo usuário ou criar novos planos de sucesso (que inicia um fluxo semelhante ao da primeira jornada);
3. **Explora Universo:** espaço de exploração dos perfis semelhantes ao do usuário, sendo possível filtrar que tipo de ponto de contato a busca retorna. Os filtros podem ser: gênero, área de formação, papel e atividades semelhantes;
4. **Ajuda:** página que esclarece o que é o aplicativo, como ele funciona, termos gerais de uso e contatos com time desenvolvedor, para trazer credibilidade ao usuário em relação a privacidade e compartilhamento de informações;
5. **Sobre:** tela com especificações técnicas e conceituais do aplicativo.

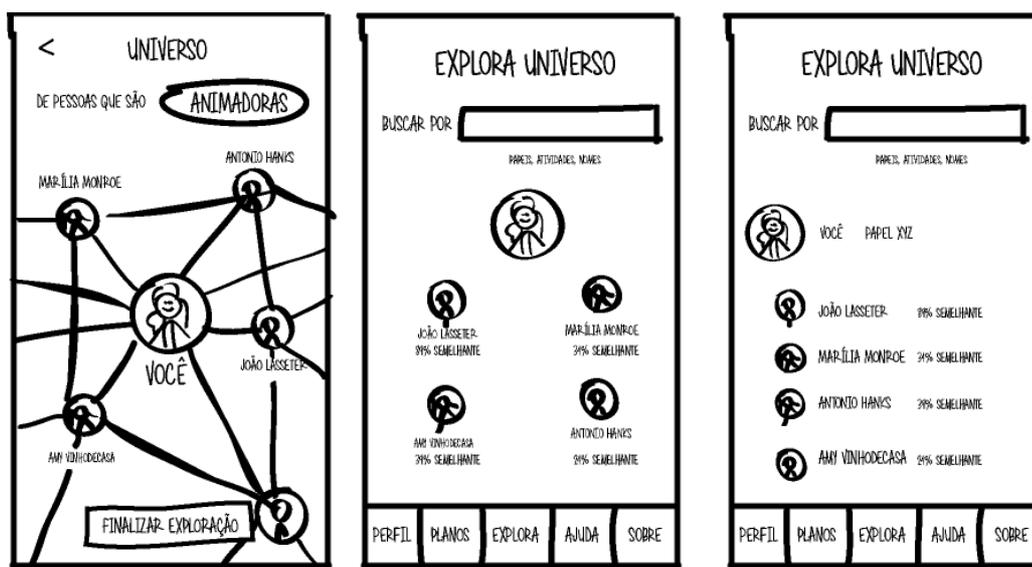
Figura 10 – Life Design App após primeiro acesso: estrutura com abas



Fonte: desenvolvido pela autora.

Para demonstração de possibilidades de adaptação da ferramenta, foi escolhida a tela de exploração apresentada na figura 11, que se moldaria ao perfil do usuário, identificado na primeira jornada. Essa estratégia de adaptação pode ser aplicada a outras telas, proporcionando uma interação mais significativa do usuário com o aplicativo.

Figura 11 – Life Design App: Exemplo de tela adaptativa (adaptação de apresentação da tela de Exploração)



Fonte: desenvolvido pela autora.

Para validar as suposições levantadas no desenho desse protótipo enquanto exercício para verificação de possibilidades, testes de usabilidade e com o usuário precisariam ser conduzidos. É importante ressaltar que o propósito de tornar todo o sistema adaptativo pede por soluções de design para cada tela que permita desdobramentos como o apresentado na Figura 11. A proposta exibida na presente pesquisa pode servir como estudo inicial que comprova a viabilidade de um design de informação e de interação adaptativos que contemplam os requisitos do método de *Life Design*.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal desta pesquisa foi definir requisitos para um sistema adaptativo de construção de trajetórias de vida de acordo com a abordagem do *Life Design*. O estudo de parâmetros do método possibilitaram a formatação de um sistema adaptativo que permite exploração de si e de outros, a fim de orientar o indivíduo na busca por caminhos de vida mais satisfatórios.

Foi necessário organizar o conhecimento da metodologia do *Life Design* afim de direcionar a criação de uma ferramenta que atendesse ao modelo de intervenção para construção de vida. A medida que foram identificadas premissas a partir do referencial teórico de base e apontados os requisitos conceituais que precisavam direcionar a experiência do usuário, o produto começou a tomar forma. Ao se aprofundar nas etapas do modelo de intervenção que o aplicativo contemplaria, um fluxo de experiência do usuário foi delineada e se tornou de possível concretização.

O levantamento e a análise realizados permitiu não apenas apontar princípios claros de *Life Design* mas também propor soluções de design para atendimento dos mesmos, conforme demonstrado no exercício realizado no último capítulo. Dessa forma, foi possível reafirmar o valor do Design enquanto disciplina de transformação social, a medida que pode viabilizar a formatação de soluções úteis para humanidade, não só em nível material, mas também psíquico. O desenvolvimento de ferramentas que utilizam conhecimentos de características do ser humano para organizar informações e interações de formas centradas no indivíduo, reforçam o potencial do Design de trazer transformações significativas ao mundo, à medida que instiga o ser humano em prol do seu crescimento individual.

Ao fim da presente pesquisa, ao contrário do suposto ao início do estudo, crê-se que ferramentas que têm como base métodos de orientação vocacional clássicos, que focam em descoberta de traços e fator, podem complementar suas análises se vinculadas a ferramentas de *Life Design*. Metodologias tradicionais e novas abordagens juntas podem promover um alto nível de descoberta do indivíduo em relação a sua personalidade e identidade, ampliando as chances de autoconhecimento e impulsionando ações para satisfação do ser.

Esta pesquisa vem ao encontro da demanda por elaboração de ferramentas evidenciada em artigos da escola de *Life Design*. Uma vez colocada em prática a metodologia, definida pelas etapas que foram adaptadas a um sistema informacional, é provável que o caminho para

a divulgação do conhecimento da psicologia de construção de vida seja facilitado. Trazer a orientação construcionista a público em uma experiência desenhada para o usuário, talvez promova a divulgação das ideias da abordagem de *Life Design* e, ao mesmo tempo, permita uma intervenção eficaz, que gera ação por meio de um produto digital.

É importante ressaltar que qualquer ferramenta elaborada para atendimento de metodologias de orientação levanta hipóteses que necessitam ser testadas e validadas junto a usuários para comprovar a eficácia real de uso. Uma vez que o exercício desenvolvido para aplicação de requisitos na presente pesquisa evoluir e se tornar um aplicativo, será essencial sua validação com usuários reais. Se a interação com o aplicativo não gerar ação intencional, que é o maior objetivo da intervenção para construção da vida, a ferramenta necessitará de outros suportes e outras formatações que contemplem melhor o método, além do conselheiro, para impulsionar o usuário em busca das trajetórias desejadas.

Como previsto, o modelo de intervenção do *Life Design*, as técnicas de design de interação e informação, e os sistemas hipermídia adaptativa, juntos, apontaram para o conceito de experiência única do usuário. A congruência natural entre essas áreas pelo foco no indivíduo facilitou a elaboração de uma pesquisa centrada no ser humano. Todas elas estão cientes das singularidades das pessoas e se valem desse conhecimento para propor técnicas de exploração de universos únicos e complexos do ser humano. Ao meu ver, o maior valor de tais estudos está no olhar diferenciado que têm do indivíduo, considerando seu contexto, suas narrativas, seus comportamentos e sua identidade, fluidos e mutáveis, em constante construção, adaptação e reajuste.

A combinação de teorias que repelem tratamentos padronizados e desejam construir experiências únicas de aprendizagem, análises e construções, adaptadas às necessidades dos indivíduos, é uma alternativa para repensar um mundo que se enquadra em modelos de trabalho e vida sufocantes e insatisfatórios. Ao final desse projeto, crê-se que há um caminho para que a vida flua orgânica e autêntica em indivíduos conscientes de suas potencialidades, das infinitas combinações de trajetórias de vida existentes, e do poder que possuem para torná-las concretas. Se de alguma forma essa pesquisa contribuiu para trazer esse conhecimento à tona, já é de grande valia.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BAKER, R.; SUN, X. *Empirical Development of Heuristics for Touch Interfaces*. Disponível em: <http://www.uxmatters.com/mt/archives/2014/06/empirical-development-of-heuristics-for-touch-interfaces.php>. Acesso em novembro de 2016.
- BORDÃO-ALVES, D. P.; MELO-SILVA, L. L. *Maturidade ou imaturidade na escolha da carreira: uma abordagem psicodinâmica*. São Paulo: Avaliação Psicológica, Universidade de São Paulo, p. 23-34, 2008.
- B2B MAGAZINE. *5 aplicativos para encontrar o emprego dos seus sonhos*. Disponível em: <http://www.b2bmagazine.com.br/index.php/mobilidade/aplicativos/item/5299-5-apps-para-encontrar-o-emprego-dos-sonhos>. Acesso em novembro de 2016.
- COLLAMER, N. *Forbes: 4 job search apps if you're open to being poached*. Disponível em: <http://www.forbes.com/sites/nextavenue/2015/01/27/4-job-search-apps-if-youre-open-to-being-poached/4/>. Acesso em novembro de 2016.
- COVERT, A. *Does it have legs? Information Architecture Heuristics for Interaction Designers*. Disponível em: <http://www.slideshare.net/AbbyCovert/information-architecture-heuristics>. Acesso em novembro de 2016.
- CARDOSO, R. *Design para um mundo complexo*. São Paulo: Cosac Naify, 2012. 264 p.
- CAPELO, F. M. *Aprendizagem Centrada na Pessoa: Contribuição para a compreensão do modelo educativo proposto por Carl Rogers*. Lisboa: Revista de Estudos Rogerianos A Pessoa como Centro n.º 5, Universidade Lusófona, maio 2000.
- CAVAZOTTE, F.; LEMOS, A. H.; VIANA, Mila D. *Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais?* Rio de Janeiro: Cad. EBAPE.BR, FGV, EBAPE.BR, v. 10, n.º 1, artigo 9, mar. 2012.
- COSTANZA, D.; FINKELSTEIN, L. *Generationally Based Differences in the Workplace: Is There a There There?* *Industrial and Organizational Psychology*, 8(3), p. 308-323, 2015.
- DEJOURS, C. *Por um novo conceito de saúde*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 54(14), p. 7-11, 1986.
- DUARTE, M. E.; CÉLIA, M.; SAVICKAS, M. L.; NOTA, L.; DAUWALDER, J. R.; SORESI, J. G.; ESBROECK, R. V.; VIANEN, V.; ANNELIES, E. M.; RICO, P. *A construção da Vida: Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI*. *Revista Interamericana de Psicologia/Interamerican Journal of Psychology*, Vol. 44, n.º 2, p. 392-406, 2009.
- DUARTE, M. E. *Um século depois de Frank Parsons: Escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida?* *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), p. 5-14, 2009.
- FADEL, L.; ULBRICHT, C.; VANZIN, T (Coord). *Gamificação na educação*. São Paulo: Pimenta Cultura, 2014, 300 p.

FADIMAN, J.; FRAGER, R. *Teorias da personalidade*. Coordenação da tradução de Odette de Godoy Pinheiro, tradução de Camila Pedral Sampaio e Sybil Safdié. São Paulo: Editora Harbra, 1986, 383 p.

FRAGELLI, R. R.; SOUTO, V. T. *Métodos e Design de sistemas de hipermídia adaptativa educacionais*. Brasília: Revista de Design, Tecnologia e Sociedade. IdA, Universidade de Brasília, 2014.

GARDNER, H. *Arte, Mente e cérebro: uma abordagem cognitiva da criatividade*. Tradução de Sandra Costa. Porto Alegre: Artmed Editora, 1999, 320 p.

GARDNER, H. *Estruturas da Mente: A teoria das inteligências múltiplas*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1994, 340 p.

GARDNER, H. *Inteligências Múltiplas: A teoria na prática*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1993, 257 p.

GARDNER, H. *Inteligência: um conceito reformulado*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001, 347 p.

GÓMEZ, R. Y.; CABALLERO, D. C.; SEVILLANO, J. *Evaluation on Mobile Interfaces: A New Checklist*. Universidade de Sevilla, Sevilla: The Scientific World Journal, Article ID 434326, 2014, 19 p. Disponível em: <http://www.hindawi.com/journals/tswj/2014/434326/>, acesso em novembro de 2016.

GONZALEZ, G. *Análise heurística? O que é?* Disponível em: <https://medium.com/ux-ui-design-1/analise-heuristica-o-que-e-fff5b7826ecb#.h9yvc71qs>. Acesso em novembro de 2016.

HORN, R. E. *Information design: emergence of a new profession*. In: JACOBSON, Robert. *Information Design*. First MIT Press paperback edition, 2000. Massachusetts Institute of Technology, p. 15-33, 1999.

HOWARD, A. *A Framework for Work Change*. In: HOWARD, A. *The Changing Nature of Work*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1995, 590 p.

JACOBSON, R. *Information Design*. First MIT Press paperback edition, 2000. Massachusetts Institute of Technology, 1999, 357 p.

LANCMAN, S. (Org.). *Saúde, Trabalho e Terapia Ocupacional*. São Paulo: Ed. Roca, 2004, 215 p.

LEARNVEST. *Forbes: 8 apps that can do Wonders for your career*. Disponível em: <http://www.forbes.com/sites/learnvest/2014/02/27/8-apps-that-can-do-wonders-for-your-career/3/>. Acesso em novembro de 2016.

LOGAN, R. K. *Que é informação? A propagação da organização na biosfera, na simbolosfera, na tecnosfera e na econosfera*. Rio de Janeiro: Contraponto, PUC-Rio, 2012, 274 p.

LOUDERMILK, T. *Design Centrado no Usuário: Um guia para o desenvolvimento de aplicativos amigáveis*. São Paulo: Novatec Editora, 2013, 184 p.

LUPTON, E.; MILLER, J. A. *Design, escrita, pesquisa*. São Paulo: Bookman, 2011, 224 p.

MAGALHÃES, M. O.; GOMES, W. B. *Personalidades vocacionais e processos de carreira na vida adulta*. Maringá: Psicologia em Estudo, v. 2, n. 1, p. 95-103, 2007.

MANNHEIM, K. *The problem of Generations*. In *Essays on the Sociology of Knowledge* Organização de Paul Kecskemeti. Londres: Routledge & Kegan Paul, pp. 276-322, 1952.

MENDES, K. *Exame Abril: 5 aplicativos para encontrar o emprego perfeito*. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/5-aplicativos-para-encontrar-o-emprego-perfeito/lista>. Acesso em novembro de 2016.

M DE MULHER. *12 aplicativos que vão ajudar na busca pelo emprego dos sonhos*. Disponível em: <http://mdemulher.abril.com.br/carreira/claudia/conheca-12-aplicativos-que-vao-ajudar-na-busca-pelo-emprego-dos-sonhos>. Acesso em novembro de 2016.

MUNHOZ, I. M.; MELO-SILVA, L. L. *Educação para a Carreira: Concepções, desenvolvimento e possibilidades no contexto brasileiro*. São Paulo: Revista Brasileira de Orientação Profissional, p. 37-48, Jun. 2011.

MOREIRA, M. A. *Teorias de Aprendizagem*. São Paulo: EPU, 1999, 195 p.

NUNES, N. *Universitário Ativo: 6 aplicativos para encontrar o emprego dos seus sonhos*. Disponível em: <http://www.universitarioativo.com.br/6-aplicativos-para-encontrar-o-emprego-dos-seus-sonhos/>. Acesso em novembro de 2016.

TAUBE, A. *Business Insider: Free mobile apps to help you find your dream job*. Disponível em: <http://www.businessinsider.com/free-mobile-apps-to-help-you-find-your-dream-job-2014-11>. Acesso em novembro de 2016.

TEIXEIRA, A. *Felicidade S.A: por que a satisfação com o trabalho é a utopia possível para o século 21*. Porto Alegre: Arquipélago Editorial, 2012, 288 p.

TEIXEIRA, E. A. *Design de Interação*. Rio de Janeiro: Grupo 5W, 2014, 208 p.

TEIXEIRA, F. *Introdução e boas práticas em UX Design*. São Paulo: Casa do Código, 2015, 263 p.

PREECE, J.; ROGERS, Y.; SHARP, Helen. *Design de interação: além da interação homem-computador*. Porto Alegre: Bookman, 1 ed., 2005, 548 p.

REIS, M. P. S.; MONAT, A. S. *Uso de Hiperídia Adaptativa no Ensino de Design da Informação*. InfoDesign Revista Brasileira de Design da Informação 4 – 2, p. 50-55, 2007.

ROGERS, C. *Sobre o Poder Pessoal*. São Paulo: Martins Fontes, 1978, 273 p.

ROGERS, C. *A Terapia Centrada no Paciente*. São Paulo: Martins Fontes, 1992, 620 p.

ROGERS, C. *Tornar-se Pessoa*. Lisboa: Moraes Editores, 7ª ed., 1985, 515 p.

ROGERS, C. *Liberdade para Aprender*. Belo Horizonte: Inter Livros de Minas Gerais, 2ª ed., 1973, 331 p.

RODRIGUES, A. M.; SILVEIRA, S. R.; BERTAGNOLLI, S. C.; RIBEIRO, V. G. *Aplicação de Técnicas de Hiperídia Adaptativa em Sistemas Tutores Inteligentes*. Colabor@ - Revista Digital da CVA - Ricesu, ISSN 1519-8529, Vol. 7, n. 25, Fev. de 2011.

SAVICKAS, M. L. *Life Design Counseling Manual*. Jun. 2015.

SMOLA, K. W.; SUTTON, C. D. *Generational differences: revisiting generational work values for the new millenium*. Publicado online em Wiley InterScience, USA, Abril 2002.

SILVA, R. C. *A abordagem geracional como proposta a gestão de pessoas*. São Paulo: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. USP, 2013.

VASCONCELOS, K.; MERHI, D.; GOULART, V.; Silva, A. *A Geração Y e suas âncoras de carreira*. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, p. 226-244, 2010.

WELER, W. *A atualidade do conceito de gerações de Karl Mannheim*. Brasília: Revista Sociedade e Estado – Volume 25, n. 2, p. 205-224, 2010.

YU, H.; MILLER P. *The X Generation and Baby Boomers compared in differents cultural contexts*. Ladership & Organization Development Journal, v. 26, n. 1, p. 35-50, 2005.

Aplicativos consultados

Co active thinkpal. Disponível em: <https://itunes.apple.com/br/app/co-active-thinkpal/id509604854?mt=8>. Acesso em novembro de 2016.

Coffee. Disponível em: <https://itunes.apple.com/us/app/coffee-make-connections/id844797797?mt=8>. Acesso em novembro de 2016.

Good.co. Disponível em: <http://good.co/>. Acesso em novembro de 2016.

Jobs by Career builder. Disponível em: <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.careerbuilder.SugarDrone>. Acesso em novembro de 2016.

Jobr. Disponível em: <http://www.jobrapp.com/>. Acesso em novembro de 2016.

PathSource. Disponível em: <http://college.usatoday.com/2015/07/28/pathsource-career-guidance-app/>. Acesso em novembro de 2016.

Poachable. Disponível em: <https://anthology.co/>. Acesso em novembro de 2016.

Pocht. Disponível em: <https://savvy.jobs/>. Acesso em novembro de 2016.

Silp. Disponível em: <https://silp.com/>. Acesso em novembro de 2016.

Switchapp. Disponível em: <http://www.switchapp.com/>. Acesso em novembro de 2016.