



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas

Departamento de Administração

LUÍSA BOUDENS ROCHA

**AS PERCEPÇÕES DOS INDIVÍDUOS ACERCA DAS
RELAÇÕES ENTRE A CRIATIVIDADE E O
DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA**

Brasília – DF

2022

LUÍSA BOUDENS ROCHA

AS PERCEPÇÕES DOS INDIVÍDUOS ACERCAS DA RELAÇÕES ENTRE A
CRIATIVIDADE E O DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

Monografia apresentada ao
Departamento de Administração como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Professora Orientadora: Doutora, Siegrid
Guillaumon Dechandt

Brasília – DF

2022

LUÍSA BOUDENS ROCHA

AS PERCEPÇÕES DOS INDIVÍDUOS ACERCA DAS RELAÇÕES ENTRE A
CRIATIVIDADE E O DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de
Administração da Universidade de Brasília da aluna

Luísa Boudens Rocha

Doutora Siegrid Guillaumon Dechandt
Professora-Orientadora

Mestra Caroline Cordova Bicudo da Costa
Professor-Examinador

Doutora Tatiane Paschoal
Professor-Examinador

Brasília, 27 de abril de 2022

O intuito desta pesquisa é explorar as relações entre a criatividade e o desenvolvimento da carreira. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de campo exploratória de abordagem qualitativa por meio da aplicação de um questionário *online* e, ao todo, foram obtidas 109 respostas válidas. Cerca de 50% dos participantes são do campo da Administração e atua como estagiário ou não trabalha, quase 85% possuem de 18 a 30 anos e 64,2% têm até 5 anos de experiência no mercado de trabalho. Os resultados mostram que a relação entre esses dois temas é positiva, de modo que a criatividade contribui para o desenvolvimento da carreira. Em relação a essa contribuição, as características do indivíduo criativo que obtiveram maior relevância foram a autonomia e a curiosidade. Ademais, a criatividade teve um maior destaque para o desenvolvimento da habilidade de aprender a aprender, da adaptabilidade e de múltiplas competências. Quanto ao grau de importância da criatividade, os participantes a consideram significativa para a carreira e o futuro de modo geral e pretendem desenvolvê-la nos próximos anos. Dessa forma, o presente trabalho colabora tanto para a literatura de carreira como a de criatividade, principalmente por inovar ao abordar a união entre esses dois temas. Por fim, sugere-se que pesquisas futuras expandam a população analisada para além de profissionais e estudantes da Administração, que tenham idade superior a 30 anos e que possuam maior experiência no mercado de trabalho.

Palavras-chave: criatividade; desenvolvimento de carreira; levantamento.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	1
2	REVISÃO TEÓRICA	3
2.1	O desenvolvimento da carreira	3
2.2	Criatividade e o indivíduo criativo	6
2.3	Relações entre criatividade e o desenvolvimento da carreira	10
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	11
4	RESULTADO E DISCUSSÃO	14
4.1	Experiência pessoal com a criatividade	14
4.2	As características do indivíduo criativo e o desenvolvimento da carreira	16
4.2.1	Análise geral	16
4.2.2	Perfil generalista e múltiplas competências	18
4.2.3	Gestão de si próprio e gestão da própria carreira	19
4.2.4	Autoconhecimento e aprender a aprender	21
4.2.5	Adaptabilidade	22
4.3	A criatividade para o desenvolvimento da carreira	22
4.4	As relações entre a criatividade e o desenvolvimento da carreira	24
5	CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO	26
	REFERÊNCIAS	28
	APÊNDICES	30
	Apêndice 1 - Questionário aplicado	30

1 INTRODUÇÃO

Se observamos historicamente, a escolha de uma carreira e seu desenvolvimento nem sempre foram uma opção do indivíduo. No feudalismo, sistema econômico, político e social vivido na Idade Média, essas decisões eram determinadas pelo contexto em que uma pessoa estava inserida. Uma pessoa nascida em uma família artesã se tornaria mais uma peça dessa atividade.

Foi somente com a emergência da sociedade capitalista industrial que surgiu o conceito moderno de carreira, tal como observamos hoje. O cenário do trabalhador ganha novos espaços por meio da possibilidade de ascensão social e o do surgimento de novos parâmetros de sucesso (Chanlat, 1996).

Desde então, emergiram modelos de carreira para adaptar-se às demandas sociais e econômicas de cada momento. Contudo, seria incorreto afirmar que o aparecimento de um acarreta o anulamento de outro, pois ainda possuímos resquícios do sistema feudal. Um exemplo disso é a agricultura familiar, em que se pode observar casos de continuidade ao longo das gerações.

Sendo assim, é possível observar diversas trajetórias de carreira. Há situações em que ainda é preciso se manter dentro do contexto social de origem. Outras em que existe um progresso linear, exemplificado pelas carreiras militares. Ademais, verifica-se ocasiões em que o indivíduo muda de área e/ou passa por diversas organizações.

Apesar da presença de planos de carreira e estruturas organizacionais que possibilitam a evolução gradual de funções, essas características são realidade para pequenos grupos e estão cada vez menos disponíveis, decorrente das incertezas e da instabilidade presentes no mundo contemporâneo.

Esse novo quadro histórico, completamente dinâmico e ainda mais veloz com a presença de sistemas informatizados, demanda organizações com estruturas cada vez menos rígidas e mais adaptáveis aos contextos de mercado. Além de um nível mais desenvolvido de preparação do próprio indivíduo trabalhador, seja ele técnico ou comportamental (Hall & Moss, 1998).

Como consequência, aumentou-se a frequência da mudança de emprego e/ou de carreira, que, para alguns autores, os indivíduos ainda não estão preparados para lidar (Kilimnik, Sant'anna, & Castilho, 2009).

Uma outra resultante disso são os elevados níveis de desemprego. No Brasil, essa questão se agravou ainda mais por conta da pandemia gerada pelo novo coronavírus SARS-CoV-2, em que a taxa chegou a seu recorde histórico de 14,7% no primeiro trimestre de 2021 (IBGE, 2021).

Nesse contexto, em que a responsabilidade do indivíduo sobre a sua carreira é cada vez maior, e considerando as constantes transformações sociais e econômicas, é imprescindível se desenvolver para garantir a sobrevivência no mercado de trabalho.

Diante disso, esta pesquisa pretende considerar a criatividade como uma característica relevante para o desenvolvimento da carreira. Diferente do que observamos no senso comum, a criatividade não se resume a inventar coisas, a pintar quadros revolucionários ou a ser um gênio na história. Ao pensar dessa forma, muitos indivíduos não se considerariam criativos. A criatividade está presente no nosso cotidiano e podemos recorrer a ela em processos tais como: tomada de decisão, resolução de problemas, planejamento do futuro, entre outros.

Além disso, muitos estudos falam sobre a importância da criatividade para a inovação nas organizações, como pode ser visto no trabalho de Spadari e Nakano (2015) em que 22,5% das pesquisas encontradas com as palavras-chave “criatividade” e “organização” são vinculadas à inovação. Por outro lado, a presente pesquisa pretende avaliar como ser criativo pode ser valioso para a carreira de uma pessoa no âmbito individual.

Tendo isso em mente, o problema de pesquisa que orienta este trabalho é: **de que forma o indivíduo percebe as relações entre a criatividade e o desenvolvimento da carreira?**

Para responder a esse questionamento, o objetivo desta pesquisa é explorar as possíveis relações entre a criatividade e o desenvolvimento da carreira. Para cumpri-lo, os objetivos específicos (OE) serão desmembrados em: 1) identificar variáveis a respeito da criatividade e do desenvolvimento de carreira que podem ser relacionáveis; 2) identificar quais são as percepções dos indivíduos acerca da criatividade e do desenvolvimento da carreira; 3) propor um modelo teórico que indique as relações entre a criatividade e o desenvolvimento da carreira.

2 REVISÃO TEÓRICA

Para estudar as possíveis relações entre a criatividade e o desenvolvimento da carreira, primordialmente é necessário compreender como o conceito de carreira modificou-se ao longo do tempo e quais as problemáticas mais recentes apontadas pela literatura. Em segundo lugar, é preciso entender o que é a criatividade e quais são as características de um indivíduo criativo.

2.1 O desenvolvimento da carreira

Os significados de carreira, como conhecemos hoje, tiveram origem no início do século XIX. É objeto de estudo de diversas áreas do conhecimento e, por isso, são múltiplas as perspectivas de análise. Contudo, há um ponto comum quando se trata desse conceito: a carreira se refere ao movimento (de uma pessoa ou objeto) no tempo e no espaço (social) (Greenhaus & Callanan, 2006).

Greenhaus & Callanan (2006) relatam que a carreira é uma palavra conhecida pelo público leigo, que a reconhece como algo a mais que “apenas um trabalho” e que se relaciona com as histórias de trabalho pessoais e os caminhos profissionais percorridos. Tal concepção se aproxima da definição de Super (1957), que a identifica como a sequência de posições vividas por um indivíduo ao longo de sua vida, para além de cargos ocupacionais.

Tendo isso em vista, é importante iniciar pelo trabalho de Chanlat (1996), que descreve as carreiras das sociedades industrializadas por meio de dois modelos, descritos no quadro 1. Tais representações delimitam momentos históricos e, do surgimento do modelo tradicional para o modelo moderno, a sociedade passou por diversas transformações, entre elas: a inserção da mulher no mercado de trabalho e a globalização da economia (Langlois, 1990).

É possível notar que o modelo tradicional de Chanlat (1996), que descreve uma carreira estável e linear, é restrito a grupos socialmente dominantes e predominantemente compostos por homens. Nessa perspectiva, Hall e Moss (1998) questionam até que ponto existiu esse tipo de contrato, dado que suas características de estabilidade de longo prazo não eram uma norma nos Estados Unidos e talvez sequer o fosse em outros países. Ademais, esses autores estimam que menos de 5% dos trabalhadores nos Estados Unidos estariam imersos em uma empresa

com a cultura de carreiras de longo termo e que mesmo esse pequeno grupo sequer tinha qualquer garantia de segurança de emprego explicitada em contrato.

O modelo tradicional	O modelo moderno
Um homem	Um homem e/ou uma mulher
Pertencente aos grupos socialmente dominantes	Pertencente a grupos sociais variados
Estabilidade	Instabilidade
Progressão linear vertical	Progressão descontínua vertical e horizontal

QUADRO 1 – Os modelos de carreira.

Fonte: Chanlat (1996).

Ainda em analogia ao modelo tradicional, Evans (1996) relata que, antigamente, a carreira era vista como uma escada a ser percorrida, começando pelo ingresso no mercado de trabalho e subindo ao adquirir cargos de mais responsabilidade, status ou salário. Idealmente, cada indivíduo buscaria pela sua própria escada e seguiria de forma linear ascendente.

No entanto, atualmente, a realidade da maioria dos indivíduos se aproxima do modelo moderno de Chanlat (1996), em que há uma progressão descontínua e instabilidade como características. Portanto, Hall e Moss (1998) e Evans (1996) propõem modelos que abarcam esses aspectos que trazem novas formas de se enxergar a carreira. Sendo assim, se as carreiras lineares são uma realidade para poucos grupos e uma forma cada vez menos encontrada, quais formas elas estão tomando?

Segundo Evans (1996), as carreiras estão conquistando caminhos em espiral (zigue-zague), o que traz a profundidade de um especialista e a amplitude de habilidades de um generalista, primordiais às demandas de nosso tempo. Ademais, a forma com que as pessoas são remuneradas também está se alterando. O que antes era pelo trabalho em si passa a ser pelas competências e habilidades de um indivíduo e pelo seu valor agregado.

Quando se trata desse modelo em espiral, é possível que o indivíduo passe por experiências diversas ao longo de sua vida. Como resultado, ele adquire um *background* que pode ser muito valioso. Um exemplo citado no trabalho de Evans (1996) é o caso de um profissional que possuía certo perfil peculiar que era demandado por organizações diversas. Essas organizações buscavam uma pessoa com conhecimento técnico em duas áreas diferentes, além de tato comercial de marketing e experiência em grandes projetos internacionais. O resultado foi que esse profissional pôde escolher em função do salário onde iria trabalhar, por conta de seu perfil único (Evans, 1996).

Uma outra forma que está sendo lograda é apresentada no trabalho de Hall e Moss (1998), em que há a transição de uma carreira organizacional para o que os autores apelidaram de “carreira proteana”. Esse modelo, descrito no quadro 2, transfere a responsabilidade de gestão para o indivíduo e engloba todas as experiências vividas pela pessoa, desde a educação até as vivências no mercado de trabalho. Em contraste a uma carreira organizacional, é o indivíduo quem realiza as suas escolhas de carreira e busca por autorrealização. O critério de sucesso é interno, chamado de sucesso psicológico.

<ol style="list-style-type: none"> 1. A carreira é gerenciada pelo indivíduo, não pela organização; 2. A carreira é o conjunto de experiências vividas no curso da vida, habilidades, aprendizados, transições e mudanças na identidade; 3. Desenvolvimento é: <ul style="list-style-type: none"> ● Aprendizagem contínua; ● Autodirigido; ● Relacional; ● Encontrado em desafios de trabalho. 4. Desenvolvimento não é (necessariamente): <ul style="list-style-type: none"> ● Treinamento formal; ● Capacitação; ● Progressão ascendente. 	<ol style="list-style-type: none"> 5. Os ingredientes para o sucesso mudam: <ul style="list-style-type: none"> ● de saber fazer para saber aprender; ● de segurança de emprego para empregabilidade; ● de carreira organizacional para carreira proteana; ● de “eu trabalhador” (<i>work self</i>) para “eu inteiro” (<i>whole-self</i>). 6. A organização promove: <ul style="list-style-type: none"> ● Tarefas desafiadoras; ● Relações desenvolvedoras; ● Informação e demais suportes para o desenvolvimento. 7. Objetivo: sucesso psicológico.
--	---

QUADRO 2 – O novo contrato de carreira “proteana”.

Fonte: Hall e Moss (1998).

Para desenvolver seu potencial nesse tipo de carreira, o indivíduo precisa desenvolver competências relacionadas à gestão de si próprio e da sua carreira. Além disso, é importante também desenvolver o autoconhecimento e a adaptabilidade. Adaptabilidade para responder à novas demandas, sem esperar que cheguem por meios institucionais; e autoconhecimento, para que esse primeiro processo citado seja consistente com os valores e objetos pessoais do indivíduo, e não se torne apenas uma mudança reativa e sem significado. Essas duas últimas são apelidadas de “meta-competências”, pois são os requisitos necessários para se aprender a aprender, que é mais uma premissa relevante para a carreira (Hall e Moss, 1998).

Como consequência, hoje há a exigência de um perfil tanto generalista como especialista e a necessidade de desenvolver múltiplas competências, o que conversa com a metáfora da “síndrome da construção de um super-homem” de Gitahy e Fisher (1996) (Kilimnik, Sant’anna, & Castilho, 2009). Uma outra resultante da diminuição das carreiras tradicionais é que boa parte dos indivíduos precisam mudar de emprego ou carreira, mas não estão preparados para fazê-lo (Kilimnik et al., 2009).

Em resumo, considerando as exigências do mercado de trabalho contemporâneo e o protagonismo que vem sendo demandado do indivíduo para o desenvolvimento de sua carreira, os estudos de Evans (1996), Hall e Moss (1998) e Kilimnik, Sant’anna e Castilho (2009) apontam alguns fatores importantes para esse desenvolvimento da carreira:

- Desenvolver um perfil generalista;
- Desenvolver um perfil especialista;
- Desenvolver múltiplas competências;
- Desenvolver a habilidade de gestão de si próprio;
- Desenvolver a habilidade de gestão da própria carreira;
- Desenvolver a habilidade de aprender a aprender;
- Desenvolver o autoconhecimento;
- Desenvolver a adaptabilidade;

O presente trabalho pretende explorar como a criatividade pode contribuir nesse processo de desenvolvimento. Tendo isso em mente, a próxima seção do referencial teórico se ocupará em descrever o que é a criatividade e quais são as características de um indivíduo criativo.

2.2 Criatividade e o indivíduo criativo

Antes dos anos 70, os estudos acerca da criatividade se ocupavam em definir o perfil do indivíduo criativo e desenvolver programas e técnicas para incentivá-lo (Alencar & Fleith, 2003). Alencar (1974) agrupou essas teorias em dois grupos: abordagem personológica e abordagem cognitiva. A primeira considera que o indivíduo criativo possui traços motivacionais e de personalidade que o enquadram como tal. Enquanto a segunda considera outros aspectos do indivíduo: traços intelectuais e estilos cognitivos.

Posteriormente, Wechsler (1998) comenta que essa visão unidimensional se transformou para uma mescla entre aspectos cognitivos e a dimensão afetiva. Ademais, a criatividade foi ganhando relevância e aplicabilidade a campos diversos da vida, tais como educacional e organizacional.

Considerando essa mesma perspectiva multidimensional, outros estudiosos passaram a abarcar também a influência de fatores sociais, culturais e históricos, alegando que aqueles traços individuais, evidenciados nos estudos anteriores, não eram suficientes para descrever uma produção criativa (Alencar & Fleith, 2003). Tais estudos vinculam a criatividade a um certo critério de utilidade, como é evidenciado por Csikszentmihalyi (1999), que considera a etapa de julgamento do produto dela como parte do processo.

Uma síntese dessa trajetória conceitual da criatividade (quadro 3) pode ser constatada no estudo de Neves-Pereira (2018) sobre posições conceituais em criatividade, em que são divididas em quatro categorias: conceituação padrão, conceituação sistêmica, conceituação sócio-histórica e conceituação sociocultural. Para a autora, elas atuam como “um indicador crítico dos lugares epistêmicos e teóricos habitados pelo conceito de criatividade nas últimas décadas”.

Posição conceitual	Principais aspectos	Autores representantes
Padrão	Criatividade como a geração de algo novo, original e útil.	Stein (1953), Guilford (1967), Torrance (1966)
Sistêmica	O sujeito cria a partir de estímulos recebidos dentro do seu domínio (cultura) e seu produto é julgado como criativo ou não pelo seu campo (grupo que organiza o domínio).	Csikszentmihalyi (1996)
Sócio-histórica	A criatividade não é apenas um fenômeno que resulta em um produto criativo. Ela faz parte de processos de desenvolvimento humano complexos e vinculados a demais funções psicológicas.	Vygotsky (1990)
Sociocultural	A criatividade é um processo psicossociocultural. Assim como na posição sócio-histórica, há grande interesse na criatividade cotidiana, presente em pequenas ações de indivíduos e grupos sociais.	Glaveanu (2010, 2014)

QUADRO 3 – Posições conceituais em criatividade.

Fonte: elaborado pela autora com base no trabalho de Neves-Pereira (2018).

Uma outra análise importante a ser considerada é proposta por Glaveanu (2010), apresentada na pesquisa de Neves-Pereira (2018), que separa os caminhos epistemológicos da psicologia cultural da criatividade em três paradigmas conceituais de criatividade, dispostos no quadro 4.

“He” (Ele)	“I” (Eu)	“We” (Nós)
<ul style="list-style-type: none"> • Figura do gênio criativo; • Criatividade depende de características biopsicológicas; • O gênio, ao criar, modifica a sociedade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sujeito criativo; • A criatividade tem diferentes níveis, em diferentes contextos. 	<ul style="list-style-type: none"> • A criatividade é um fenômeno individual ornamentado pela dimensão social; • A dimensão social não é constitutiva do jeito que cria, mas sim um componente regulador.

QUADRO 4 – Paradigmas conceituais de criatividade de Glaveanu (2010).

Fonte: elaborado pela autora com base no trabalho de Neves-Pereira (2018).

Ao observarmos os quadros 3 e 4, podemos perceber que a criatividade, apesar de já ter sido entendida dessa forma, não está associada apenas a indivíduos geniais ou somente à geração de ideias e produtos inusitados. Mais do que um fenômeno, ela está presente no cotidiano, na vida comum, como uma característica humana. Assim como existem as múltiplas inteligências de Gardner, existem as múltiplas formas de criatividade (Wechsler, 1998).

Tendo isso em mente, o presente estudo não tem a intenção de analisar as variáveis sócio-histórico-culturais ou os contextos ambientais que influenciam a produção criativa, mas de se ocupar em analisar como o “ser criativo”, em sua forma ordinária e como possibilidade humana, se relaciona com o desenvolvimento das trajetórias profissionais percorridas pelas pessoas.

Afinal, o que é ser criativo? Morais (2004), em seu estudo sobre a pessoa e o processo criativos, identifica características encontradas na literatura de pessoas criativas correspondentes com os resultados encontrados em suas entrevistas com inventores independentes, dispostas no quadro 5.

Característica	Detalhamento
Autonomia	<p>Pessoas criativas buscam autonomia. Elas não são guiadas pela aceitação de regras, mas por julgamentos independentes que resultam em pensamentos, decisões e comportamentos;</p> <p>Quando possuem ideias, mas não os meios ideais para concretizá-las, correm atrás do que é necessário e não esperam por terceiros;</p> <p>Essa autonomia também as torna autodidatas, pois buscam o conhecimento para dar forma às suas ideias.</p>
Autoconfiança	<p>Pessoas criativas possuem fé em si mesmas e em seus projetos. Isso as torna persistentes para desenvolver</p>

	suas tarefas, resistentes a rejeições e insucessos e mais propensas para tomar riscos .
Curiosidade	Indivíduos criativos possuem uma curiosidade que os circunda constantemente. Isso faz com que estejam sempre observando o mundo e, como consequência, reúnem insumos para suas criações; Possuem interesses por assuntos diversos e não somente por se especializar em um campo.
Paixão	São apaixonadas pelo que fazem, o que as tornam persistentes para concretizar suas tarefas.
Resolução de problemas	Mais do que resolver problemas, indivíduos criativos buscam descobri-los e defini-los , seja trazendo novas perspectivas para uma variável ou analisando com sagacidade cenários já existentes.

QUADRO 5 – Características da pessoa criativa.

Fonte: elaborado pela autora com base no trabalho de Morais (2004).

É relevante considerar também as contribuições de Kubie e Rogers, Maslow e Torrance acerca das características de uma pessoa criativa, presentes no estudo de Alencar (1974), evidenciados no quadro 6.

Portanto, é possível observar que ser criativo está relacionado com as seguintes características:

- Abertura para as próprias experiências;
- Autonomia;
- Autoconfiança;
- Curiosidade;
- Flexibilidade;
- Paixão;
- Se expressar sem medo de julgamentos;
- Sensibilidade para definir e resolver problemas;
- Ser autodidata.

Kubie e Rogers	<ul style="list-style-type: none"> ● Flexibilidade; ● Abertura às próprias experiências.
Maslow	<ul style="list-style-type: none"> ● Estar aberto às próprias experiências; ● Capacidade de expressar ideias e impulsos sem medo do ridículo.
Torrance	<ul style="list-style-type: none"> ● Se tornar sensível a problemas, deficiências, lacunas no conhecimento; ● Identificar a dificuldade; ● Buscar, por soluções, formulando hipóteses a respeito das deficiências;

	<ul style="list-style-type: none"> • Testar e retestar as hipóteses, possivelmente modificando-as, e finalmente comunicando os resultados.
--	---

QUADRO 6 – Características de um indivíduo criativo.

Fonte: elaborada pela autora com base no trabalho de Alencar (1969).

2.3 Relações entre criatividade e o desenvolvimento da carreira

Após elencar os fatores relevantes para o desenvolvimento de uma carreira e as qualidades do indivíduo criativo apontados pela literatura, o próximo objetivo deste trabalho é explorar como se dão as relações entre esses dois temas. Para esse fim, foram selecionadas partes das variáveis de cada um deles, as quais estão dispostas no quadro 7.

Fatores para o desenvolvimento de uma carreira	Características do indivíduo criativo
<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolver um perfil generalista; • Desenvolver múltiplas competências; • Desenvolver a habilidade de gestão de si próprio; • Desenvolver a habilidade de gestão da própria carreira; • Desenvolver o autoconhecimento; • Desenvolver a adaptabilidade; • Desenvolver a habilidade de saber aprender e não somente reproduzir algo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia; • Autoconfiança; • Curiosidade; • Flexibilidade; • Sensibilidade para definir e resolver problemas; • Ser autodidata.

QUADRO 7 – Fatores para o desenvolvimento da carreira e características do indivíduo criativo.

Fonte: elaboração própria.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

A fim de explorar as possíveis relações entre a criatividade e o desenvolvimento da carreira, será realizado um estudo exploratório de natureza empírica e abordagem qualitativa.

Optou-se pelo caráter exploratório por possibilitar uma maior familiaridade com o problema de pesquisa, no intuito de torná-lo mais explícito (Gil, 2002). Essa escolha se deu em função da existência de poucos assuntos acerca do tema proposto, principalmente quando se trata da conexão entre a criatividade e o desenvolvimento da carreira. Ao pesquisar na base Scopus as palavras “carreira”, “criatividade”, “levantamento” e “pesquisa quantitativa”, em diferentes combinações entre si, não foram encontrados estudos que abordem essa união.

Quanto ao método de coleta dos dados, foi utilizado o levantamento por meio da aplicação de um questionário *online* com perguntas fechadas, exceto aquelas referentes à caracterização da amostra (idade, anos de trabalho, profissão e cargo).

Considerando que não foram encontrados questionários para alcançar o propósito desta pesquisa, foi desenvolvido um questionário pela autora com a finalidade de explorar o problema de pesquisa. Tal instrumento ainda não passou por validação estatística, mas, apesar disso, não compromete a qualidade deste trabalho nem a relevância dos resultados dado seu teor exploratório.

De início, foi respondido e analisado por 7 pessoas próximas da pesquisadora para verificar se estava compreensível e o que era passível de ser aprimorado. Esse grupo de pessoas foi composto por alguns alunos do curso de Administração que já cursaram a disciplina "Criatividade e Inovação nas Organizações", outros que não cursaram e, por fim, indivíduos que não estão nessa graduação e são leigos sobre o tema. Após a leitura dos comentários recebidos, a estrutura do questionário foi mantida e foram adicionadas explicações mais detalhadas nos comandos das perguntas.

O instrumento de coleta utilizado foi composto por 5 seções. A primeira continha a questão filtro e, ao estar dentro do público desejado, o participante poderia responder todas as seções seguintes. Em seguida, as seções foram divididas em: experiência pessoal com a criatividade, as características do indivíduo criativo e o desenvolvimento da carreira e

criatividade para o desenvolvimento da carreira. Por fim, os participantes responderam sua idade, quantidade de anos de trabalho, cargo e profissão.

O questionário (apêndice 1) foi desenvolvido com o intuito principal de coletar as percepções a respeito das relações entre os fatores de desenvolvimento da carreira e as características do indivíduo criativo, encontrados na literatura e que estão dispostos no quadro 7. Em primeiro lugar, foram realizadas perguntas complementares para identificar a relevância da criatividade para o desenvolvimento da carreira e para o futuro a fim de verificar a pertinência dessa temática para os participantes.

Posteriormente, os participantes deveriam responder qual o grau de contribuição de cada uma das características do indivíduo criativo para cada um dos fatores de desenvolvimento. Ademais, deveriam indicar qual o grau de contribuição da criatividade para os fatores de desenvolvimento da carreira. A escala variava de "não contribui" a "contribui fortemente".

Ao final, foram elaboradas questões para avaliar se os participantes tiveram oportunidades para desenvolver a criatividade e se buscaram desenvolvê-la de forma autônoma, de modo a compreender o quanto a criatividade está inserida desde a educação primária até o mercado de trabalho e o quanto tem sido a mobilização para a sua desenvolvimento.

Na etapa da coleta de dados, que foi realizada entre os dias 7 e 14 de março de 2022, foram obtidas 110 respostas. No entanto, foi utilizada uma pergunta filtro para identificar o público-alvo da pesquisa, que envolve indivíduos que estão cursando o Ensino Superior ou que trabalham, o que tornou 109 respostas válidas.

A divulgação do questionário foi realizada de modo online, em grupos de *Whats App*, no *Instagram* pessoal e na página do Departamento de Administração da Universidade de Brasília. Ademais, foi divulgado para amigos e familiares que, por sua vez, alguns também compartilharam em seus meios.

Quanto aos participantes, cerca de 50% são do campo da Administração enquanto os demais são de áreas diversas. Aproximadamente metade atua como estagiário ou não trabalha. Além disso, mais da metade já trabalhou em pelo menos 3 empresas. A idade dos respondentes variou de 18 a 50 anos e houve uma concentração de quase 85% entre 18 e 30

anos. Por fim, em relação a quantidade de anos de trabalho: 22% possuem até 1 ano de experiência; 42,2% de 1 a 5 anos; 17,4% de 5 a 10 anos; 5,5% de 10 a 15 anos; 4,6% de 15 a 20 anos e 8,3% a partir de 20 anos.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

A seguir serão apresentados os resultados e suas respectivas discussões. Para tanto, foram divididos em 4 seções, em que as 3 primeiras são provenientes da divisão do questionário, e a última contém os principais resultados discutidos de forma integrada.

4.1 Experiência pessoal com a criatividade

Nesta seção, os participantes foram perguntados com que frequência se consideravam pessoas criativas. Menos de 5% marcaram a opção “nunca”, o que pode mostrar que os indivíduos enxergam o potencial criativo em si. Isso vai de encontro aos estudos de criatividade nas abordagens sistêmica, sócio-histórica e sociocultural, que valorizam a criatividade presente no dia a dia, na vida comum (Neves-Pereira, 2018). Além disso, houve uma questão a respeito da mobilização individual para o desenvolvimento da criatividade e quase 80% responderam que pelo menos “ocasionalmente” buscam o desenvolvimento da criatividade de forma autônoma (figura 1).

Os participantes também foram questionados sobre as oportunidades que tiveram para desenvolver a criatividade durante a infância, o ensino médio, a faculdade e no trabalho e/ou estágios. Os dados mostram que na infância, essas oportunidades foram mais frequentes do que nas outras fases. Esses resultados demonstram que nessa época há um incentivo maior ao desenvolvimento da criatividade, pois, na medida em que se entra na vida adulta, distancia-se imaginação e fantasia da realidade (Freud, 1908, 1910 citado em Alencar, 1993). Ademais, quando indagados se essas oportunidades auxiliaram no desenvolvimento da criatividade, cerca de 70% indicaram que sim “ocasionalmente” ou frequentemente”, o que indica que o grupo enxerga que é uma qualidade que pode ser desenvolvida e que de fato tem sido.

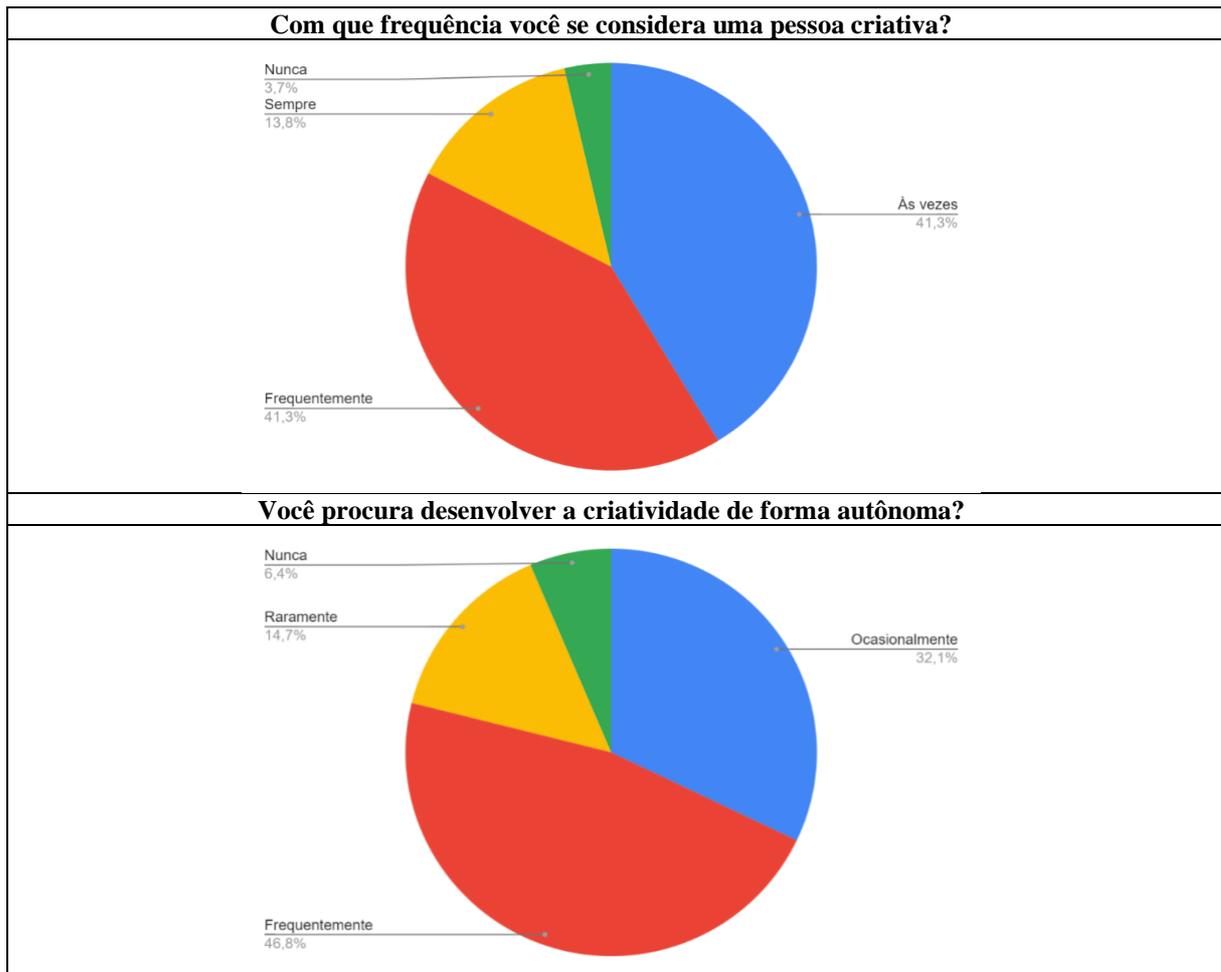
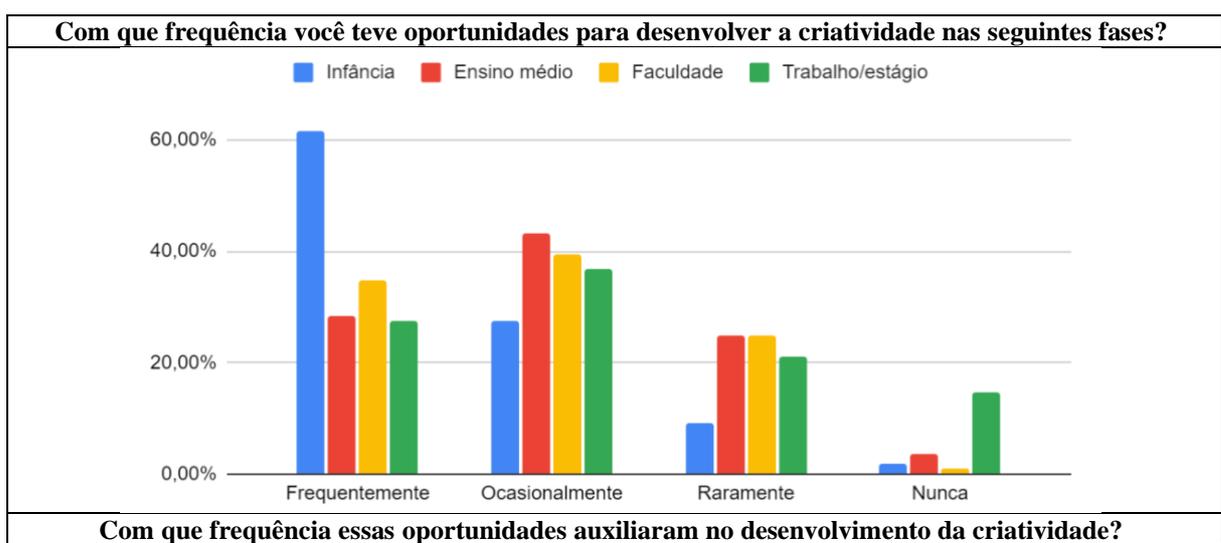


FIGURA 1 – Relação pessoal com a criatividade.

Fonte: dados da pesquisa.



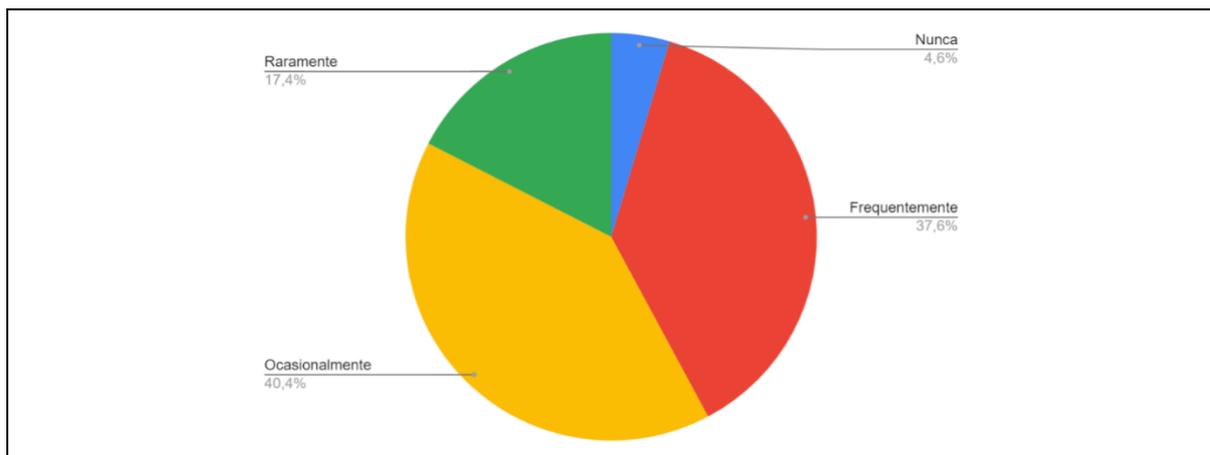


FIGURA 2 – Oportunidades para o desenvolvimento da criatividade.

Fonte: dados da pesquisa.

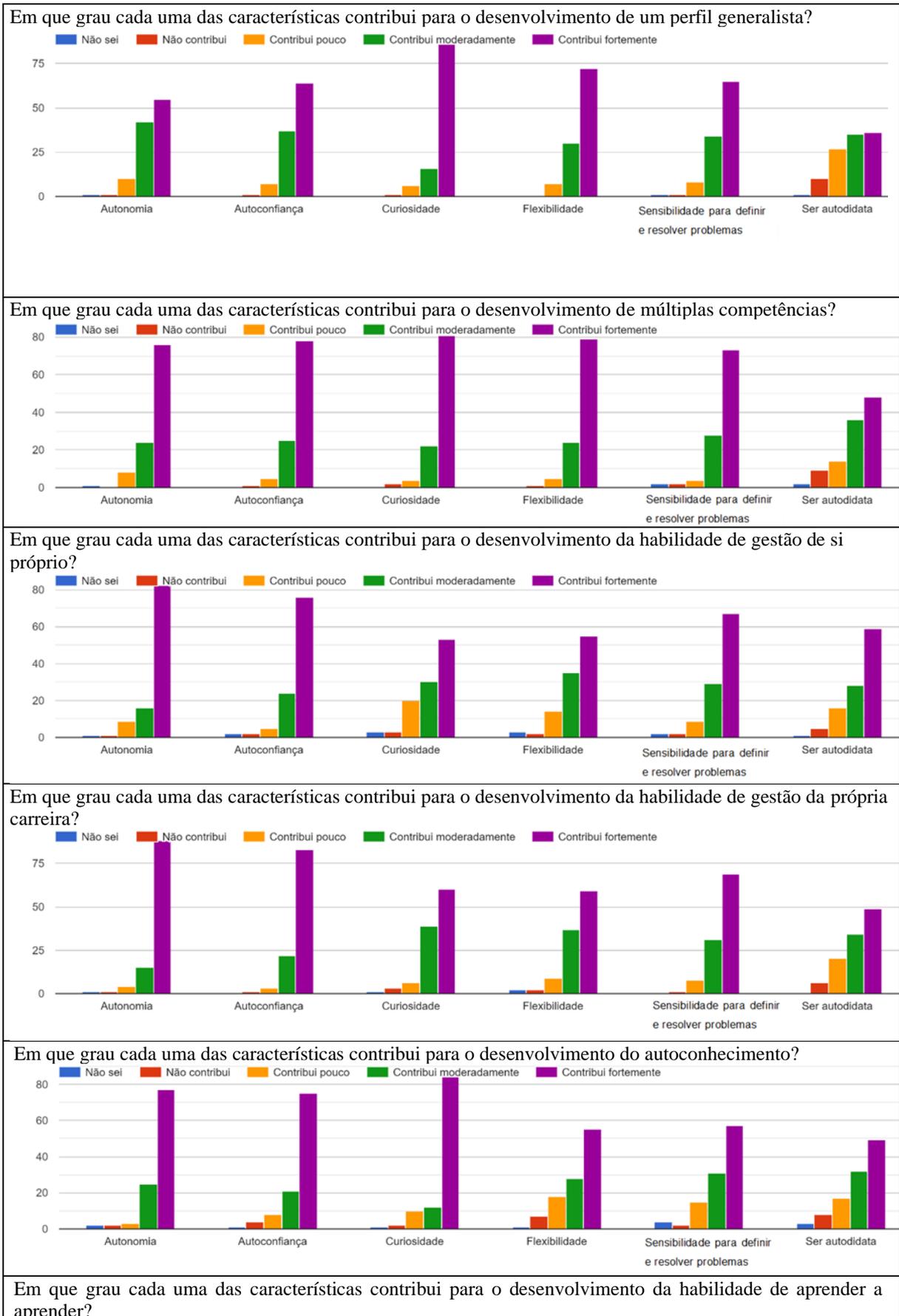
4.2 As características do indivíduo criativo e o desenvolvimento da carreira

Os participantes foram questionados sobre como cada uma das características do indivíduo criativo apontadas pela literatura (autonomia, autoconfiança, curiosidade, flexibilidade, sensibilidade para definir e resolver problemas e ser autodidata) contribui para o desenvolvimento de cada um dos sete fatores importantes para o desenvolvimento a carreira, também identificados na revisão teórica. Eles deveriam responder em grau, que foi dividido em: “não contribui”, “contribui pouco”, “contribui moderadamente” e “contribui fortemente”. Também foi dada a opção de não saber contestar.

Em primeiro lugar, será apresentada uma análise geral das características do indivíduo criativo que se destacaram e, em seguida, por grupos de fatores de desenvolvimento da carreira que tiveram resultados semelhantes quanto às características relacionadas à criatividade.

4.2.1 Análise geral

Conforme a figura 3 e o quadro 8, de modo geral, a autonomia e a curiosidade foram consideradas as características mais importantes para o desenvolvimento da carreira. Em contrapartida, ser autodidata foi a característica que menos se destacou e recebeu o maior número de respostas “não contribui”. Esse resultado é contrastante ao estudo de Morais (2004), que mostra que indivíduos autônomos buscam ser autodidas, pois tal correlação parece não ter o mesmo impacto para os respondentes desta pesquisa.



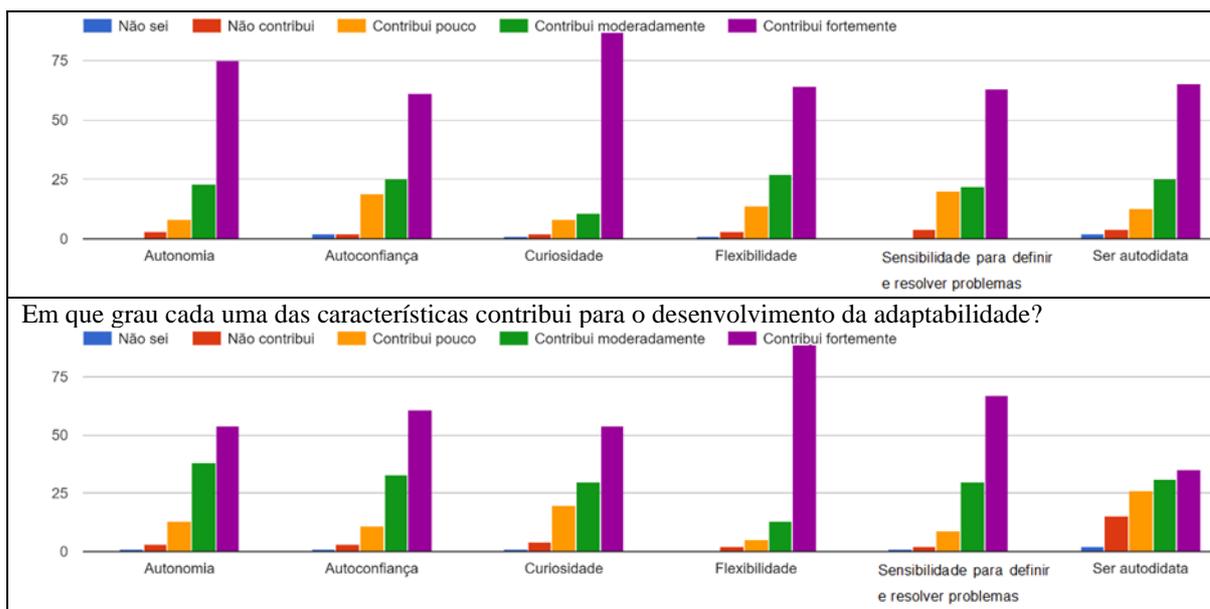


FIGURA 3 – A contribuição das características do indivíduo criativo para o desenvolvimento da carreira.

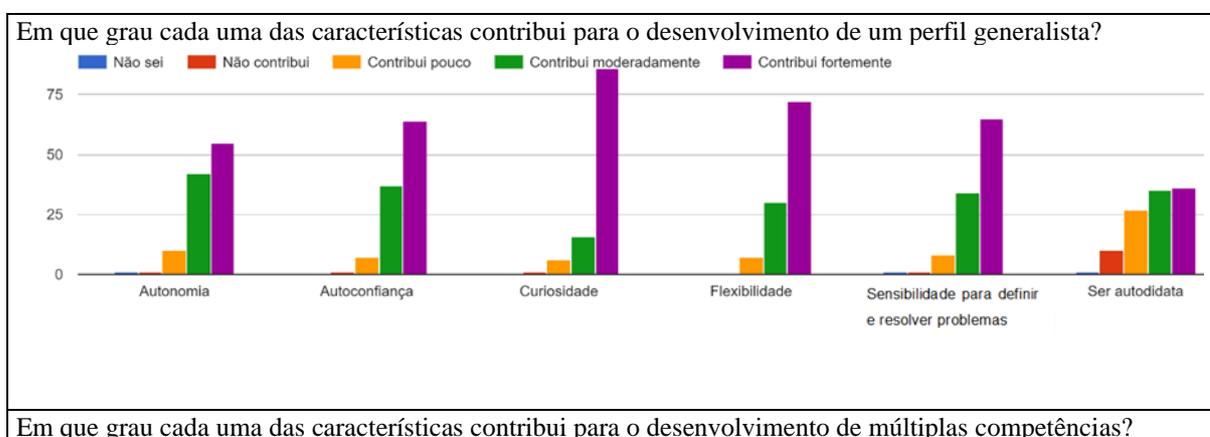
Fonte: dados da pesquisa.

Características	Número de respostas “contribui fortemente”
Autonomia	507
Curiosidade	505
Autoconfiança	498
Flexibilidade	473
Sensibilidade para definir e resolver problemas	461
Ser autodidata	341

QUADRO 8 – Quantidade de respostas “contribui fortemente” para cada característica do indivíduo criativo.

Fonte: dados da pesquisa.

4.2.2 Perfil generalista e múltiplas competências



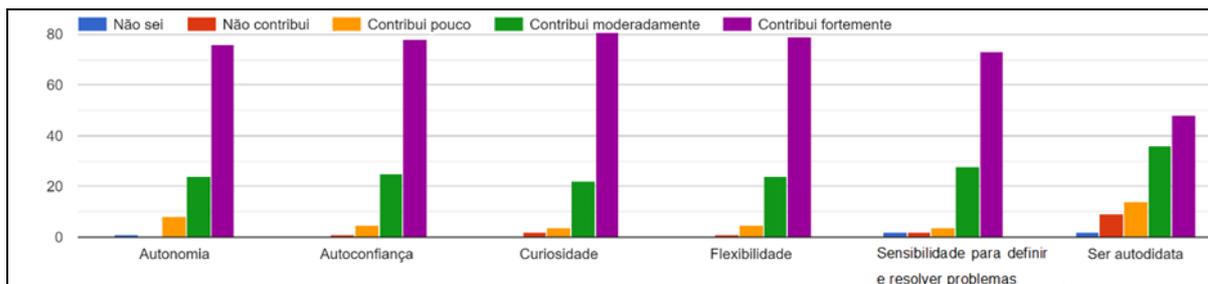


FIGURA 4 - A contribuição das características do indivíduo criativo para o desenvolvimento de um perfil generalista e de múltiplas competências.

Fonte: dados da pesquisa.

Desenvolvimento de um perfil generalista	<ol style="list-style-type: none"> 1. Curiosidade; 2. Flexibilidade; 3. Sensibilidade para definir e resolver problemas; 4. Autoconfiança; 5. Autonomia; 6. Ser autodidata.
Desenvolvimento de múltiplas competências	<ol style="list-style-type: none"> 1. Curiosidade; 2. Flexibilidade; 3. Autoconfiança; 4. Autonomia; 5. Sensibilidade para definir e resolver problemas; 6. Ser autodidata.

QUADRO 9 – Ordem de importância das características do indivíduo criativo para o desenvolvimento de um perfil generalista e de múltiplas competências.

Fonte: dados da pesquisa.

Para desenvolver um perfil generalista, a curiosidade foi bastante expressiva em relação às demais características. Em comparação, para o desenvolvimento de múltiplas competências, exceto “ser autodidata”, todas as características tiveram um grau de contribuição próximo. Apesar dessas diferenças, para ambos os fatores analisados, a curiosidade e a flexibilidade foram os aspectos mais pontuados, o que pode ser explicado pelo fato de os dois envolverem uma amplitude de conhecimentos e necessitarem de uma certa maleabilidade do indivíduo para ocorrerem.

4.2.3 Gestão de si próprio e gestão da própria carreira

Para desenvolver a habilidade de gestão de si próprio e a habilidade de gestão da própria carreira, houve um destaque para a autonomia e para a autoconfiança. Esses resultados demonstram que, quando se trata do desenvolvimento de um fator que envolve a gestão daquilo

que é individual, ganham maior relevância as características focalizadas no “eu”, em aspectos que demandam um esforço individual para atingir determinado fim, exceto ser autodidata.

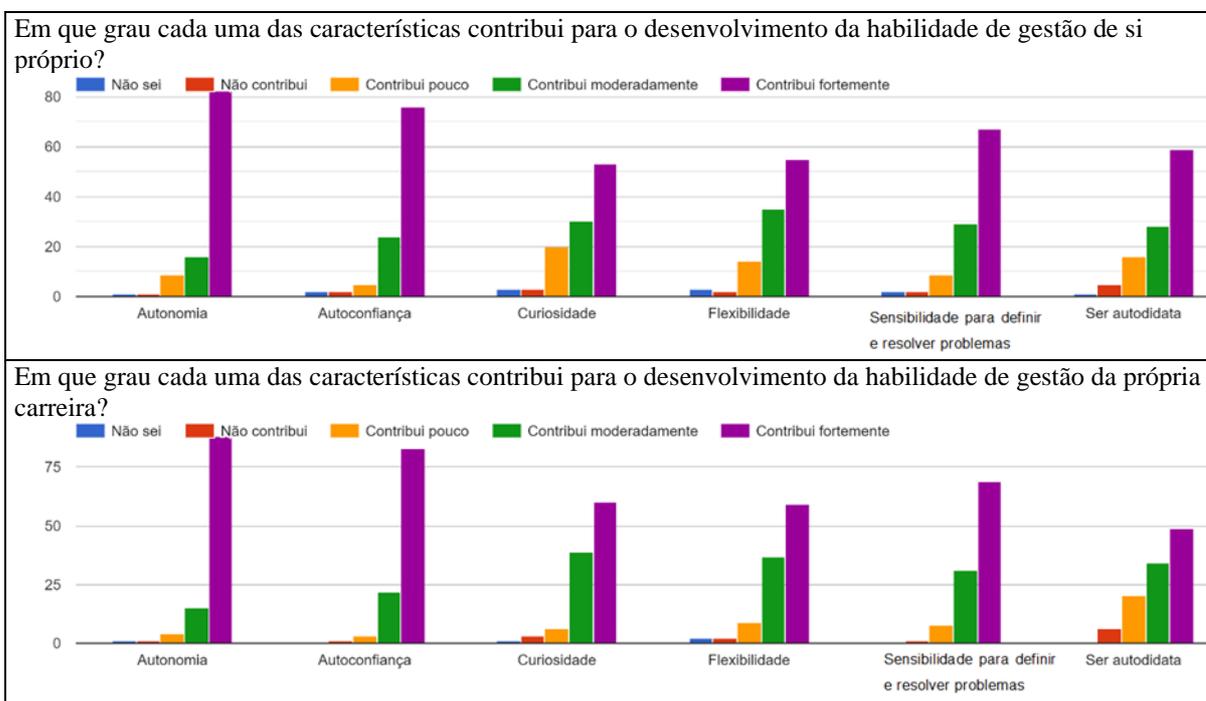


FIGURA 5 - A contribuição das características do indivíduo criativo para o desenvolvimento das habilidades de gestão de si próprio e de gestão da própria carreira.

Fonte: dados da pesquisa.

Desenvolvimento da habilidade de gestão de si próprio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autonomia; 2. Autoconfiança; 3. Sensibilidade para definir e resolver problemas; 4. Ser autodidata; 5. Flexibilidade; 6. Curiosidade.
Desenvolvimento da habilidade de gestão da própria carreira	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autonomia; 2. Autoconfiança; 3. Sensibilidade para definir e resolver problemas; 4. Curiosidade; 5. Flexibilidade; 6. Ser autodidata.

QUADRO 10 - Ordem de importância das características do indivíduo criativo para o desenvolvimento da habilidade de gestão de si próprio e da própria carreira.

Fonte: dados da pesquisa.

4.2.4 Autoconhecimento e aprender a aprender

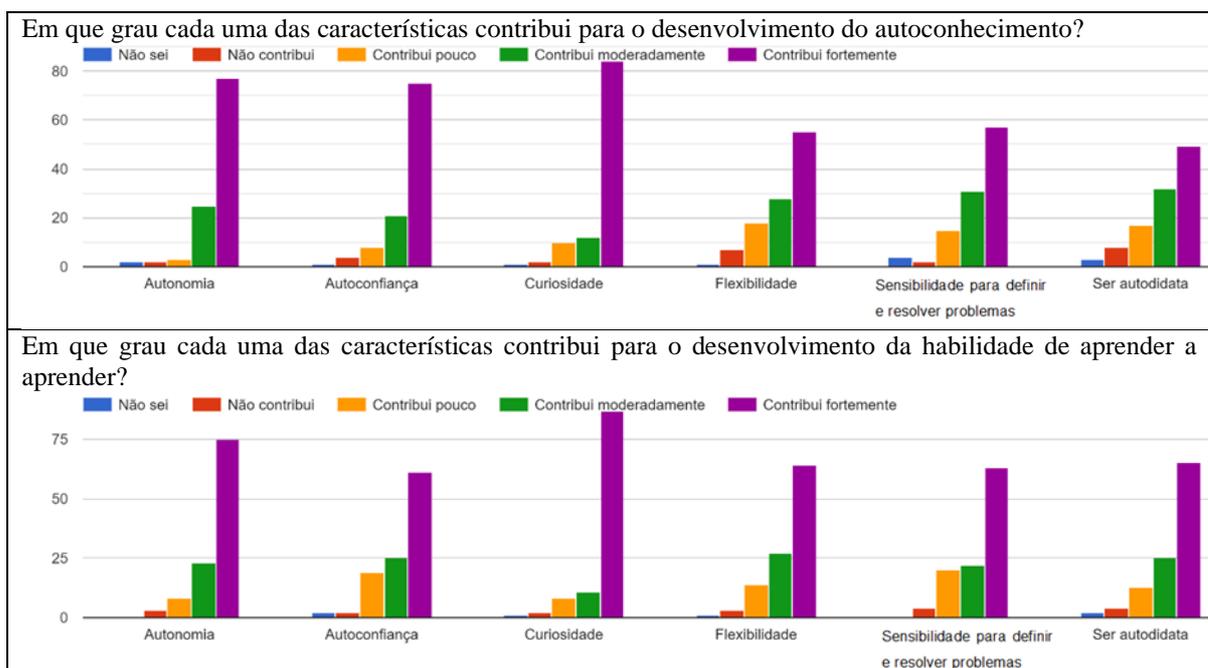


FIGURA 6 - A contribuição das características do indivíduo criativo para o desenvolvimento do autoconhecimento e da habilidade de aprender a aprender.

Fonte: dados da pesquisa.

Desenvolvimento do autoconhecimento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Curiosidade; 2. Autonomia; 3. Autoconfiança; 4. Sensibilidade para definir e resolver problemas; 5. Flexibilidade; 6. Ser autodidata.
Desenvolvimento da habilidade de aprender a aprender	<ol style="list-style-type: none"> 1. Curiosidade; 2. Autonomia; 3. Ser autodidata; 4. Flexibilidade; 5. Sensibilidade para definir e resolver problemas; 6. Autoconfiança.

QUADRO 11 - Ordem de importância das características do indivíduo criativo para o desenvolvimento do autoconhecimento e da habilidade de aprender a aprender.

Fonte: dados da pesquisa.

Para desenvolver o autoconhecimento e a habilidade de aprender a aprender, apresentaram maior relevância a curiosidade e a autonomia, o que pode ser explicado pelo fato de ambos os fatores envolverem a autorreflexão e a importância de se buscar conhecimento, seja sobre si mesmo ou a respeito do mundo.

4.2.5 Adaptabilidade

Para desenvolver a adaptabilidade, a flexibilidade teve um grau de contribuição superior às demais qualidades. Tal resultado pode ser explicado pela própria proximidade semântica entre essas duas palavras, em que a flexibilidade é uma componente da adaptabilidade. Esta última envolve se adequar frente a mudanças, enquanto a flexibilidade fornece a mentalidade necessária para que esse processo ocorra.

Em seguida, um maior destaque foi dado à sensibilidade para definir e resolver problemas, o que pode indicar que para ser adaptável, o indivíduo está constantemente lidando com obstáculos que devem ser bem analisados e superados.

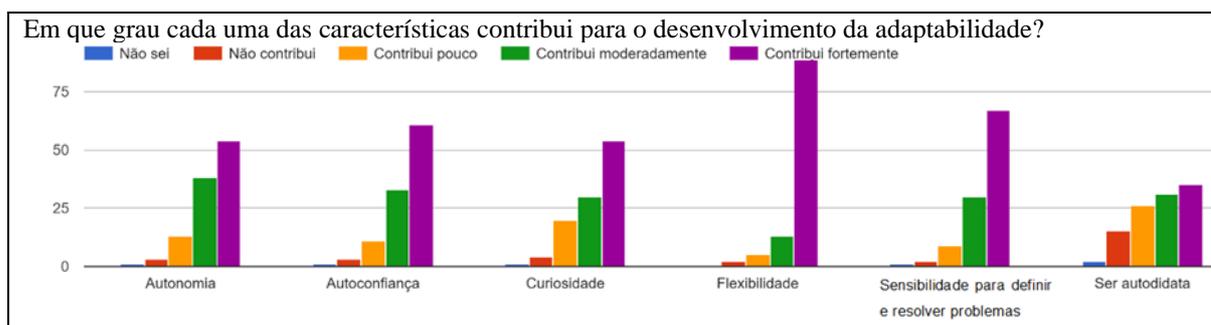


FIGURA 7 - A contribuição das características do indivíduo criativo para o desenvolvimento da adaptabilidade.

Fonte: dados da pesquisa.

Desenvolvimento da adaptabilidade	<ol style="list-style-type: none"> 1. Flexibilidade; 2. Sensibilidade para definir e resolver problemas; 3. Autoconfiança; 4. Autonomia; 5. Curiosidade; 6. Ser autodidata.
-----------------------------------	---

QUADRO 12 - Ordem de importância das características do indivíduo criativo para o desenvolvimento da adaptabilidade.

Fonte: dados da pesquisa.

4.3 A criatividade para o desenvolvimento da carreira

Nesta etapa, os participantes foram perguntados qual era a contribuição da criatividade, em grau, para o desenvolvimento de cada um dos seis fatores associados ao desenvolvimento

da carreira. As alternativas disponíveis foram: “não contribui”, “contribui pouco”, “contribui moderadamente” e “contribui fortemente” e “não sei”.

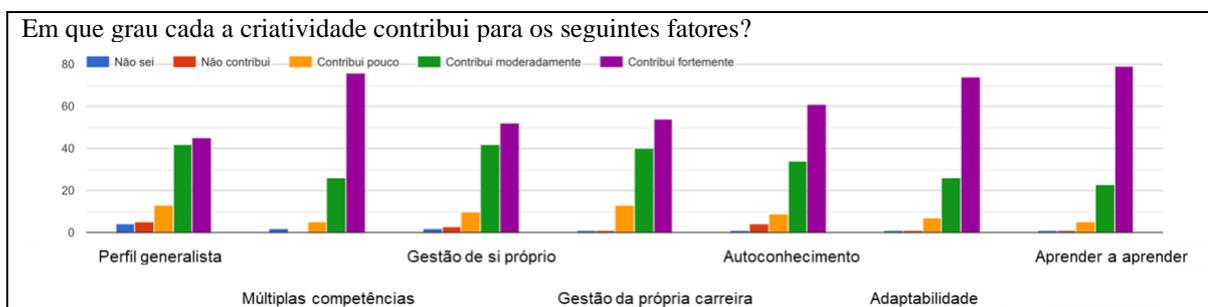


FIGURA 8 - A contribuição da criatividade para o desenvolvimento da carreira.

Fonte: dados da pesquisa.

Em relação ao grau de contribuição da criatividade para o desenvolvimento dos fatores da carreira, os que obtiveram maiores pontuações foram: desenvolvimento da habilidade de aprender a aprender, desenvolvimento da adaptabilidade e desenvolvimento de múltiplas competências. O desenvolvimento de um perfil generalista, o desenvolvimento da habilidade de gestão de si próprio e o desenvolvimento da habilidade de gestão da própria carreira receberam as menores pontuações. Dessa forma, a criatividade parece estar mais relacionada a fatores relacionados à aprendizagem, autodesenvolvimento e capacidade de ser maleável a mudanças do que aos fatores que envolvem lidar com campos do conhecimento diversos e habilidades de gestão.

Além disso, os participantes também foram questionados sobre a importância da criatividade para: a construção de uma carreira de forma geral, para a profissão que a pessoa exerce ou pretender exercer, para o futuro da própria carreira e para o futuro de modo geral. Os dados obtidos foram similares e indicaram que a criatividade é pelo menos moderadamente importante para cada uma das situações analisadas. Menos de 5% considerou nada importante.

Por fim, foram interrogados se pretendiam desenvolver a criatividade nos próximos e mais de 90% contestaram que pretendem desenvolvê-la nos anos subsequentes.

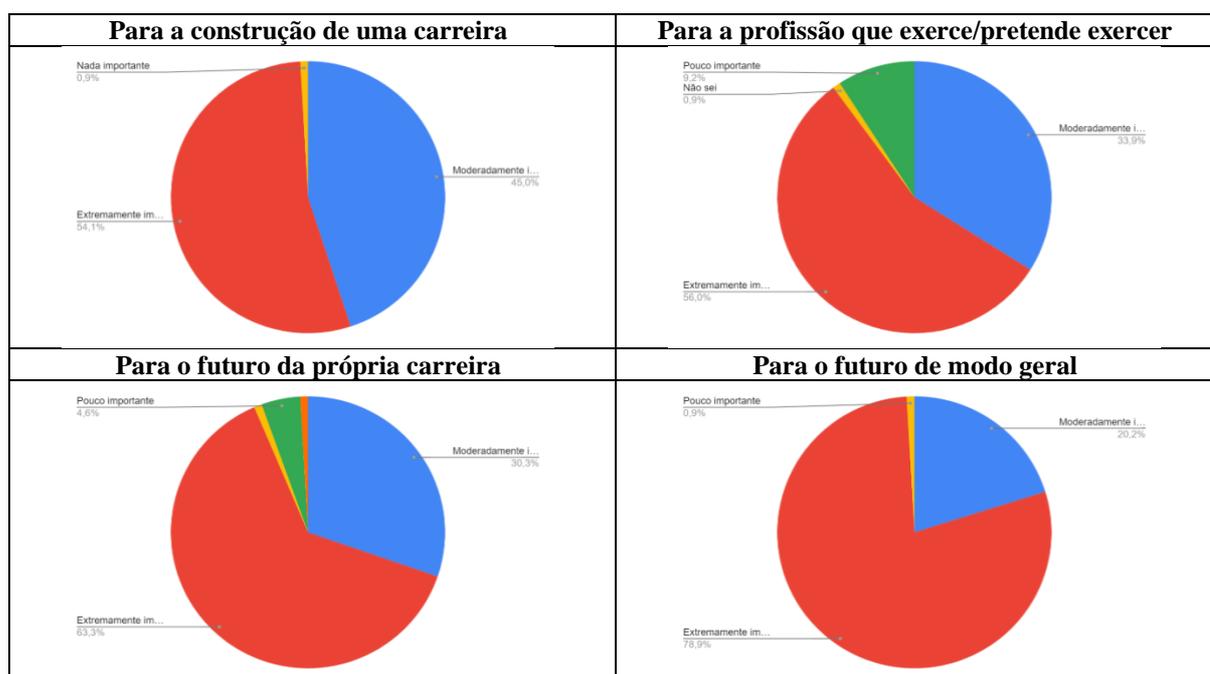


FIGURA 3 – Grau de importância da criatividade.

Fonte: dados da pesquisa.

4.4 As relações entre a criatividade e o desenvolvimento da carreira

Em suma, os participantes enxergam a criatividade em si mesmos, o que reforça essa característica como possibilidade humana. Além disso, as oportunidades que tiveram para desenvolver a criatividade durante a infância, o ensino médio, a faculdade e o estágio/trabalho tiveram certa contribuição para esse fim, mas se concentraram na infância.

Sendo assim, por haver uma diminuição das oportunidades de desenvolvimento da criatividade ao longo do tempo, existe uma descontinuidade nesse processo, de modo a comprometer o potencial criativo que poderia ser alcançado em outras fases além da infância. Esse panorama pode indicar uma razão pela qual os participantes buscam desenvolver a criatividade de forma autônoma.

Análise geral	Autonomia Curiosidade
Perfil generalista e múltiplas competências	Curiosidade Flexibilidade
Gestão de si próprio e gestão da própria carreira	Autonomia Autoconfiança
Autoconhecimento e aprender a aprender	Curiosidade Autonomia
Adaptabilidade	Flexibilidade

	Sensibilidade para definir e resolver problemas
--	---

QUADRO 8 – As duas principais características do indivíduo criativo para cada grupo analisado.

Fonte: dados da pesquisa.

Quanto aos fatores de desenvolvimento da carreira, em uma análise geral, a autonomia e a curiosidade foram as características mais relevantes. Quando divididas em grupos que obtiveram resultados semelhantes, os fatores ficam acoplados em:

- Perfil generalista e múltiplas competências;
- Gestão de si próprio e gestão da própria carreira;
- Autoconhecimento e aprender a aprender;
- Adaptabilidade.

Pelos estudos de Hall e Moss (1998), os três últimos grupos estão vinculados entre si no sentido de alguns serem pré-requisitos para o alcance de outros, o que explica certa similaridade entre os pares de características principais do indivíduo criativo. Não obstante, também houve disparidades, principalmente quando se trata do desenvolvimento da adaptabilidade, não só em relação aos grupos mencionados, como também ao primeiro grupo. Para este último fator, de forma extraordinária comparativamente às outras características, ganhou relevância a sensibilidade para definir e resolver problemas.

Em relação a contribuição da criatividade para o desenvolvimento da carreira, a criatividade parece estar mais relacionada a fatores relacionados à aprendizagem, autodesenvolvimento e capacidade de ser maleável a mudanças do que aos fatores que envolvem lidar com campos do conhecimento diversos e habilidades de gestão.

Por fim, a criatividade foi considerada importante para a construção de uma carreira de e para o futuro de modo geral. Ademais, foi considerada expressiva para a profissão que os participantes exercem (ou pretendem exercer, no caso de estudantes de graduação) e para o futuro da própria carreira, de tal forma que também pretendem desenvolver a criatividade nos próximos anos.

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÃO

A pergunta que orientou esta pesquisa é: "**de que forma o indivíduo percebe as relações entre a criatividade e o desenvolvimento da carreira?**" e foi respondida por meio do objetivo geral de explorar as relações entre a criatividade e o desenvolvimento da carreira. Dessa maneira, constatou-se que essa relação existe e que ela ocorre de forma positiva, de tal sorte que a criatividade contribui para o desenvolvimento da carreira.

Para atingir aquele objetivo, em primeiro lugar, foram identificadas as variáveis a respeito da criatividade e do desenvolvimento de carreira que poderiam ser relacionáveis (OE1). Posteriormente, foram identificadas quais são as percepções dos indivíduos acerca da criatividade e do desenvolvimento da carreira (OE2). Após os levantamentos realizados nos OE1 e OE2, foram discutidas as relações entre a criatividade e o desenvolvimento da carreira (OE3).

Considerando esse percurso, o presente trabalho contribui tanto para a literatura de carreira como a de criatividade, ao inovar em trazer uma relação entre os dois temas. Também tem como produto um questionário que é pioneiro em abordar os dois temas de forma conjunta. Outrossim, é significativo para gestores e para trabalhadores de forma geral, que podem se beneficiar dos resultados para promover o desenvolvimento da carreira por meio da criatividade.

Em relação às limitações deste trabalho pode-se citar a amostra analisada, pois aproximadamente 50% dos participantes são do campo da Administração. Tal característica pode indicar que os resultados obtidos representam profissionais desse campo, mas podem não ser extrapoláveis para outras áreas. Diante disso, para estudos futuros, sugere-se expandir a pesquisa para englobar profissionais mais diversos e avaliar se há um consenso a respeito das características do indivíduo criativo consideradas mais importantes para o desenvolvimento da carreira, ou se existem variações e quais são elas. Assim, os gestores poderão trabalhar de uma forma mais direcionada e os profissionais saberão em quais aspectos devem focar para desenvolver a sua própria carreira.

Uma outra restrição desta pesquisa é que cerca de metade dos participantes atua como estagiário ou ainda não trabalha e as idades deles se concentram entre 18 e 30 anos. Isso aponta que os resultados encontrados podem ser uma visão do que se espera de uma carreira e do que foi observado nos primeiros anos dentro do mercado de trabalho. Nesse contexto, novos

trabalhos podem ser direcionados a pessoas com uma faixa etária superior a 30 anos e que possuam mais de 10 anos de experiência, além dos estágios durante a faculdade, para que possam identificar também se as percepções dessas pessoas que já possuem um maior repertório nesse meio são similares às encontradas, ou se existem diferenças e quais são.

Por fim, um terceiro fator limitante é que, apesar da importância dos resultados gerados, o questionário utilizado ainda não passou por validação estatística. Para que ele possa ser amplamente aplicado, é preciso que pesquisas futuras façam essa validação. Ademais, a quantidade de estudos disponíveis sobre o tema é reduzida e não foram esgotados todos os fatores relacionados ao desenvolvimento da carreira e nem todas as características do indivíduo criativo, de forma que novos trabalhos acadêmicos podem expandir esse escopo de análise e aprimorar ainda mais o instrumento de coleta mencionado.

Diante do exposto, esta pesquisa contribuiu para incitar uma busca pela compreensão sobre as relações entre a criatividade e o desenvolvimento da carreira, mais especificamente, como é a percepção humana acerca dessa temática. No entanto, ainda existem perguntas a serem respondidas, de forma a gerar novas reflexões. O quanto essas percepções se aproximam do que acontece na prática, especialmente ao analisar essas relações de forma longitudinal? De que forma os ambientes organizacionais tem promovido o desenvolvimento da criatividade, a nível individual, a fim de alavancar a carreira (e não somente favorecer a inovação)? Ademais, as organizações tem exigido cada vez mais experiências prévias e competências comportamentais, mas até que ponto elas estão contribuindo para a geração desses indivíduos cada vez mais capacitados?

REFERÊNCIAS

- Alencar, E. M. L. S. De, & Fleith, D. D. S. (2003). *Contribuições Teóricas Recentes ao Estudo da Criatividade*. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 19(1), 1–8.
- Alencar, E. (1993). *Criatividade*. Brasília: Editoria Universidade de Brasília.
- Alencar, E. (1974). *Um estudo de criatividade*. 26(2), 59–68.
- Chanlat, J.-F. (1996). *Quais carreiras e para qual sociedade?* (II). Revista de Administração de Empresas, 36(1), 13–20. <https://doi.org/10.1590/s0034-75901996000100003>
- Csikszentmihalyi, M. (1999). *Implications of a systems perspective for the study of creativity*. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of creativity* (pp. 313–335). Cambridge University Press.
- Evans, P. (1996). *Carreira, sucesso e qualidade de vida*. Revista de Administração de Empresas, 36(3), 14–22. <https://doi.org/10.1590/s0034-75901996000300003>
- Gil, A.C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4ª ed. São Paulo, Atlas.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of Career Development*.
- Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). *The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt*. Organizational Dynamics, 26(3), 22–37. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90012-2](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90012-2)
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua* (2021).
- Kilimnik, Z. M., Sant’anna, A. de S., & Castilho, I. V. (2009). *Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos: Metáforas de carreira e de competências*. Gestão e Sociedade, 2(3), 257–280. <https://doi.org/10.21171/ges.v2i3.543>
- Langlois, S. et al (1990). *La société québécoise en 1960-2000*.
- Morais, F. (2004). *A pessoa e o processo criativos: análise de testemunhos de inventores independentes portugueses*. Comunicação e Sociedade, 6, 235–255. [https://doi.org/10.17231/comsoc.6\(2004\).1237](https://doi.org/10.17231/comsoc.6(2004).1237)
- Neves-Pereira, M. S. (2018). *Conceptual positions in creativity*. Psicologia Em Estudo, 23, 1–15. <https://doi.org/10.4025/psicoestud>

Spadari, G. F., & Nakano. (2015). *Criatividade no contexto organizacional: Revisão de pesquisas*. Revista Sul-Americana de Psicologia, 3(2), 182–209.

Super, D.E. (1957). *The Psychology of careers*.

Wechsler, S. M. (1998). *Avaliação multidimensional da criatividade: uma realidade necessária*. Psicologia Escolar e Educacional, 2(2), 89–99. <https://doi.org/10.1590/s1413-85571998000200003>

APÊNDICES

Apêndice 1 - Questionário aplicado

1. Para participar desta pesquisa, é necessário que você seja estudante do ensino superior * ou que ainda esteja trabalhando. Você faz parte de pelo menos um desses grupos?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

Experiência pessoal com a criatividade

Nesta seção, você deverá responder sobre sua experiência pessoal com a criatividade.

2. Eu me considero uma pessoa criativa *

Marcar apenas uma oval.

- Sempre
 Frequentemente
 Às vezes
 Nunca
 Não sei

3. Marque as alternativas de acordo com a sua experiência pessoal. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Nenhuma	Raramente	Ocasionalmente	Frequentemente
Eu tive oportunidades para desenvolver a criatividade durante a infância	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu tive oportunidades para desenvolver a criatividade durante o ensino médio (segundo grau)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu tive oportunidades para desenvolver a criatividade durante a faculdade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu tive oportunidades para desenvolver a criatividade em meu trabalho/estágio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As oportunidades que tive me auxiliaram a desenvolver a criatividade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu procurei desenvolver a criatividade de forma autônoma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

O desenvolvimento da carreira

Nesta seção, você deverá avaliar como você acredita que cada uma das características listadas contribui para o desenvolvimento de cada um dos sete fatores que serão apresentados.

Exemplo: na primeira pergunta, o fator analisado é "desenvolver um perfil generalista". Responda como você acredita que cada uma das características listadas (autonomia, autoconfiança etc) contribui para esse desenvolvimento.

4. Desenvolver um perfil generalista (capacidade de interagir com áreas diversas). *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Não sei	Não contribui	Contribui pouco	Contribui moderadamente	Contribui fortemente
Autonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autoconfiança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Curiosidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensibilidade para definir e resolver problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser autodidata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Desenvolver múltiplas competências profissionais (ou seja, aptidão para desempenhar funções diversas). *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Não sei	Não contribui	Contribui pouco	Contribui moderadamente	Contribui fortemente
Autonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autoconfiança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Curiosidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensibilidade para definir e resolver problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser autodidata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Desenvolver a habilidade de gestão de si próprio. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Não sei	Não contribui	Contribui pouco	Contribui moderadamente	Contribui fortemente
Autonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autoconfiança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Curiosidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensibilidade para definir e resolver problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser autodidata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Desenvolver a habilidade de gestão da própria carreira. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Não sei	Não contribui	Contribui pouco	Contribui moderadamente	Contribui fortemente
Autonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autoconfiança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Curiosidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensibilidade para definir e resolver problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser autodidata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Desenvolver o autoconhecimento. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Não sei	Não contribui	Contribui pouco	Contribui moderadamente	Contribui fortemente
Autonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autoconfiança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Curiosidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensibilidade para definir e resolver problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser autodidata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Desenvolver a adaptabilidade *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Não sei	Não contribui	Contribui pouco	Contribui moderadamente	Contribui fortemente
Autonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autoconfiança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Curiosidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensibilidade para definir e resolver problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser autodidata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Desenvolver a habilidade de aprender a aprender (e não somente reproduzir algo). *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Não sei	Não contribui	Contribui pouco	Contribui moderadamente	Contribui fortemente
Autonomia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autoconfiança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Curiosidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensibilidade para definir e resolver problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser autodidata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A criatividade e o desenvolvimento da carreira

Nesta seção, você deverá indicar como enxerga a relação entre a criatividade e o desenvolvimento da carreira.

11. Marque as alternativas de acordo com o que você acredita. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Não sei	Não contribui	Contribui pouco	Contribui moderadamente	Contribui fortemente
Eu acredito que a criatividade contribui para o desenvolvimento de um perfil generalista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu acredito que a criatividade contribui para o desenvolvimento de múltiplas competências	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu acredito que a criatividade contribui para o desenvolvimento da habilidade de gestão de si próprio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu acredito que a criatividade contribui para o desenvolvimento da habilidade de gestão da própria carreira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu acredito que a criatividade contribui para o desenvolvimento do autoconhecimento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu acredito que a criatividade contribui para o desenvolvimento da adaptabilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu acredito que a criatividade contribui para o desenvolvimento da habilidade de aprender a aprender (e não somente reproduzir algo)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Em que grau você considera a criatividade importante para se construir uma carreira de forma geral? *

Marcar apenas uma oval.

- Extremamente importante
 Moderadamente importante
 Pouco importante
 Nada importante
 Não sei

13. Em que grau você considera a criatividade importante para a profissão que você exerce/pretende exercer? *

Marcar apenas uma oval.

- Extremamente importante
 Moderadamente importante
 Pouco importante
 Nada importante
 Não sei

14. Em que grau você considera a criatividade importante para o futuro da sua carreira? *

Marcar apenas uma oval.

- Extremamente importante
 Moderadamente importante
 Pouco importante
 Nada importante
 Não sei

15. Você pretende desenvolver a criatividade nos próximos anos? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 Não sei

17. Qual a área da sua carreira? (Exemplo: Administração, Direito) *

18. Qual o seu cargo? (Se não estiver trabalhando, responda "não se aplica") *

19. Há quantos anos você trabalha? (Considere jovem aprendiz e estágio) *

20. Em quantas empresas já trabalhou? (Considere jovem aprendiz e estágio) *

21. Qual a sua idade? (Responda só o número) *
