

PERCEPÇÃO DA CARREIRA DAS MULHERES DE DIFERENTES GERAÇÕES

Larissa Nardes do Nascimento¹; Shalimar Gallon²

1 Graduanda em administração. Imed. lnardesn@gmail.com

2 Orientadora. Doutora em administração. Imed. shalimar.canfield@imed.edu.br

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho tem sofrido alterações em função de acontecimentos históricos e influências culturais, além das mudanças econômicas, tecnológicas, formas de produção e internacionalização das empresas. Além dessas mudanças, as mulheres também tiveram um papel importante no contexto do mercado de trabalho, pois conseguiram ultrapassar barreiras impostas pela sociedade e passaram a se inserir no mercado de trabalho.

A partir da década de 1970, é possível notar o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho (Schlickmann & Pizarro, 2013). Dados mais recentes mostram que, de 2000 para 2010, as mulheres passaram de 50,1% para 54,6% no mercado de trabalho (IBGE, 2010). Porém, algumas ainda sustentam duas jornadas de trabalho, cuidando das tarefas de casa e dos filhos (Salvagni & Canabarro 2015), nesse sentido, estima-se que, a mulher no Brasil passa 18,1 horas por semana dedicando-se aos cuidados de pessoas e/ ou afazeres domésticos (IBGE, 2018).

Frente a esse contexto, as mulheres nascidas em diferentes épocas convivem atualmente nas organizações, representando diferentes gerações e comportamentos distintos (Velo, Dutra, & Nakata, 2016). No atual mercado de trabalho, existem três gerações ativas, as *baby boomers*, geração X e geração Y (Comazzetto, Vasconcellos, Perrone, & Gonçalves, 2016). Esses grupos são definidos em relação ao ano em que nasceram e cada um compartilha um conjunto de diferentes valores e atitudes (Parry & Urwin, 2011). No entanto, as gerações ganham diferentes percepções quando explorados fatores como sexo, etnia, crença religiosa e orientação sexual (Oliveira, Piccinini, & Bitencourt, 2012).

Nesse sentido, a inserção das mulheres e de diferentes gerações no mercado de trabalho, ocasionaram modificações no ambiente organizacional, como por exemplo, as diferentes perspectivas de carreira, podendo ser tradicional ou contemporânea. O modelo tradicional é marcado por estabilidade e uma progressão linear vertical (Chanlat, 1995). Em contrapartida, o modelo contemporâneo surgiu do resultado das mudanças sociais, caracterizando-se pelas variedades de gêneros, instabilidade, descontinuidade e horizontalidade (Chanlat, 1995). Para tanto, o objetivo deste estudo é realizar uma revisão sistemática de literatura, acerca dos três assuntos abordados na introdução, mulheres no mercado de trabalho, carreira e gerações.

2 METODOLOGIA

Com a finalidade de atingir os objetivos propostos no presente trabalho, foi realizada uma revisão sistemática de literatura de publicações científicas nacionais e internacionais. Esse estudo de revisão bibliográfica, faz parte de uma pesquisa de conclusão de curso com o objetivo de analisar a percepção de carreira das mulheres de diferentes gerações atuantes no mercado de trabalho. Para esse estudo, a pesquisa adotada será de caráter descritivo e quantitativo.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Se anteriormente o desafio da mulher era ingressar no mercado de trabalho, atualmente as mulheres precisam superar barreiras diversas para sua ascensão profissionalmente e para darem continuidade a suas carreiras, entre esses desafios estão diferenças salariais, de oportunidade, além de preconceitos enraizados na cultura da organização (Ceribeli & Silva, 2017). Frente a esse contexto, para uma melhor inserção no mercado de trabalho, as mulheres buscam crescimento intelectual, dessa maneira, o percentual do público feminino com mais de

11 anos de estudo triplicou nas últimas duas décadas (Jesus, 2016). Sendo que hoje, 23,5% das mulheres no Brasil possuem ensino superior, em contraposição de 20,7% dos homens (IBGE, 2018).

No entanto, o rendimento médio das mulheres no Brasil, continua sendo inferior (20,5%) e quanto maior o cargo, maior essa disparidade, pois, no grupo de diretores e gerentes o rendimento médio das mulheres equivale a 71,3% do recebido pelos homens (IBGE, 2018). Essa diferença repete quando se fala da inserção de mulheres em posição de liderança no Brasil (37,8%) (IBGE, 2018), a participação feminina em níveis de alto escalão nas empresas brasileiras é de apenas 13%, sendo que essa diferença é maior em relação as mulheres negras (0,5%) (ONU Mulheres, 2018). Para diminuir essa desigualdade entre os sexos, o quinto objetivo dos 17 objetivos de desenvolvimento sustentável da ONU, elaborados em 2015, é a igualdade entre os sexos, além de que a agenda de 2030 proposta pela ONU tem como objetivo estratégico colocar as mulheres em cargos de liderança, estimulando a ascensão e empoderamento feminino (ONU, 2018).

O conceito de carreira é amplo e tem sofrido alterações ao longo dos anos devido as mudanças sociais, econômicas, políticas e culturais. Segundo Colet, Mozzato e Oltramari (2017) carreira é uma plano que contempla as necessidades dos indivíduos, com o objetivo de direcionar suas políticas institucionais, compreender suas necessidades subjetivas e considerar seus aspectos pessoais, físicos e psíquicos, visando seu bem estar dentro e fora da organização. Assim, as alterações no ambiente organizacional ocasionaram modificações nas perspectivas de carreira, podendo ser tradicional ou contemporânea (Chanlat, 1995). O modelo tradicional está definido em uma sociedade baseada até meados dos anos 1970, é marcado por estabilidade e uma progressão linear vertical, além da homogeneidade da população e uma divisão sexual e social do trabalho bem delimitada (Chanlat, 1995).

Já o modelo contemporâneo surgiu a partir dos anos 1970, resultado das mudanças sociais, como a entrada das mulheres no mercado de trabalho, elevação dos graus de instrução, flexibilidade do trabalho e a globalização da economia, esse novo modelo caracteriza-se pelas variedades de gêneros, instabilidade, descontinuidade e horizontalidade (Chanlat, 1995). Frente a esse contexto, existem tipos de carreiras com abordagens mais tradicionais, como a estrutura em linha, rede ou paralela (Dutra, 1992, 2007), a burocrática, profissional, empreendedora e sociopolítica (Chanlat, 1995), e com abordagens mais contemporâneas, como a proteana (Hall, 1996), a sem fronteira (Lacombe & Chu, 2005; Sullivan & Arthur, 2006) e a autogestão (Fontanelle, 2005).

A presença de distintas gerações no mercado de trabalho, implica em mudanças nas tarefas da gestão de pessoas (GP), pois as três gerações que trabalham e convivem junto no ambiente organizacional, apresentam um conjunto de mais de quarenta anos, sendo que, cada uma delas tem suas próprias percepções e estabelecem uma relação distinta com o seu gestor, o que levanta desafios para a GP (Lombardia et al., 2008). Tais percepções podem estar associadas com o contexto social e com o momento histórico em que as pessoas vivem (Comazzetto et al., 2016), pois, essas vivências em comum pode afetar seus valores e crenças sobre as organizações, sua ética de trabalho, as razões pelas quais trabalham, seus objetivos e aspirações na vida profissional e seu comportamento no trabalho (Smola & Sutton, 2002).

Para o diversificado mercado de trabalho que é encontrado hoje, é necessário que as gerações trabalhem lado a lado de forma eficaz (Lester et al., 2012), pois, quando os gestores e os colegas de trabalho não compreendem as diferenças geracionais um do outro, aumenta a tensão do clima organizacional e a produtividade diminui (Kupperschmidt, 2000). A literatura traz algumas variações quanto às datas de nascimento que delimitam estas gerações, porém, de maneira geral, são indicados como *baby boomers* os nascidos entre o final da década de 1940 e o início da década de 1960, a geração X os nascidos entre 1960 e o final da década de 1970 e a geração Y, aqueles nascidos a partir de 1980 (Smola & Sutton, 2002).

Frente a esse contexto, as gerações presentes no mercado de trabalho apresentam percepções distintas. Os *baby boomers* são focados no trabalho, apresentam dificuldades em conciliar sua vida profissional e pessoal e buscam estabilidade e segurança (Smola & Sutton, 2002; Lombardia et al., 2008; Parry & Urwin, 2011; Cavazotte et al., 2012; Veloso et al., 2016). A geração X busca encontrar equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, porém, esperam ser recompensado rapidamente por um bom trabalho, além de ser uma geração mais cética (Kupperschmidt, 2000; Smola & Sutton, 2002; Lombardia et al., 2008; Sullivan et al., 2009; Parry & Urwin, 2011; Cavazotte et al., 2012). Já a geração Y é geração da tecnologia, são indivíduos abertos a novas correntes ideológicas, individualista e que defendem suas opiniões e buscam inserção profissional sem comprometer a vida pessoal (Lombardia et al., 2008; Parry & Urwin, 2011; Cavazotte et al., 2012; Lemos et al., 2014; Comazzetto et al., 2016).

4 CONCLUSÕES

O presente estudo justifica-se em função do contexto brasileiro, visto que, em função das desigualdades sociais, podem emergir diferentes características das gerações (Oliveira et al., 2012) e, conseqüentemente, as mulheres podem ter diferentes percepções sobre as suas carreiras, em função dos momentos históricos vivenciados por elas no Brasil. Ademais, estudos mostram que o Brasil apresenta uma cultura mais masculina (Hofstede, 1984), o que também pode ter impactado na inserção das mulheres no mercado de trabalho, bem como o entendimento sobre carreira das mulheres. Contudo, os conceitos de geração tem sido implantados sem que se faça uma contextualização das características e dos marcos históricos que contribuíram para a sua formação (Lombardia et al., 2008; Oliveira et al., 2012). Nesse sentido, considerando um país como o Brasil, onde o ensino superior é um privilégio para poucos e é marcado por uma enorme desigualdade social, usar apenas a idade para compreender uma geração é algo fora da realidade (Oliveira et al., 2012).

Agradecimentos

Agradecemos a Fapergs pela bolsa disponibilizada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carvalho Neto, A. M. de, Tanure, B., & Andrade, J. (2010). Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. *RAE-eletrônica*, 9(1).
- Cavazotte, F. de S. C. N., Lemos, A. H. da C., & Viana, M. D. de A. (2012). Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? *Cadernos EBAPE.BR*, 10(1), 62–180.
- Ceribeli, H. B., & Silva, E. R. da. (2017). Interrupção voluntária da carreira em prol da maternidade. *Revista pensamento contemporâneo em administração – RPCA*, 11(5), 116-139.
- Chanlat, J. F. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade?. *RAE - Revista de Administração de Empresas São Paulo*, 35(6), 67-75.
- Colet, D. S., Mozzato, A. R., & Oltramari, A. P. (2017). Diferentes gerações e a gestão de suas carreiras: importância e potencialidades. *Anais do VI Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, Curitiba, Brasil, 6.
- Comazzetto, L. R., Vasconcellos, S. J. L., Perrone, C. M., & Gonçalves, J. (2016). A geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 1(36), 145-157.
- Dutra, J. S. (1992). Carreiras paralelas: uma proposta de revisão da administração de carreiras. *Revista de Administração*, 27(4), 65-73.

- Dutra, J. S. (2007). *Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas.
- Fontenelle, I. A. (2005). “Eu Proteu”: A Auto-Gestão de Carreira entre Fatos e Mitos. *Anais do Encontro da Associação nacional de pós-graduação e pesquisa em administração*, Brasília, Brasil, 29.
- Hall, D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Henderson, P. A., Ferreira, M. A. de A., & Dutra, J. S. (2016). As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. *Rev. Adm. UFSM*, 9(3), 489-505.
- Hofstede, G. (1984). National cultures and corporate cultures. In: L. A. Samovar, & R. E. Porter (Eds.). *Communication Between Cultures*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Hryniewicz, L. G. C., & Vianna, M. A. (2018). Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cad. EBAPE.BR*, 16(3), 331-344.
- Instituto brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2010). Recuperado em 09 março, 2019, de <https://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?busca=1&id=1&idnoticia=2747&t=estatisticas-genero-mostram-como-mulheres-vem-ganhando-espaco-realidade-socioeconomica-pais&view=noticia>.
- Instituto brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2018). Recuperado em 09 março, 2019, de <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=o-que-e>.
- Jesus, M. S. (2016). *A participação da mulher no mercado de trabalho no Brasil*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão Pública, Universidade de Brasília, Brasil.
- Jyrkinen, M. (2014). Women managers, careers and gendered ageism. *Scandinavian Journal of Management*, 30, 175-185.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: strategies for effective management. *Health Care Manager*, 19(1), 65-76.
- Lacombe, B. M. B., & Chu, R. A. (2005). Carreiras sem Fronteiras: Investigando a Carreira do Professor Universitário em Administração de Empresas no Brasil. *Anais do Encontro da Associação nacional de pós-graduação e pesquisa em administração*, Brasília, Brasil, 29.
- Lemos, A. H. C., Mello, G. R., & Guimarães, M. F. (2014). Gerações produtivas e carreiras: o que as mulheres da geração Y querem?. *Rev. Adm. UFSM*, 7(1), 135-152.
- Lester, S. W., Standifer, R. L., Schultz, N. J., & Windsor, J. M. (2012). Actual versus perceived generational differences at work: an empirical examination. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(3), 341-354.
- Lombardía, P. G., Stein, G., & Pin, J. R. (2008). Políticas para dirigir a los nuevos profesionales motivaciones y valores de la generacion y. *IESE Business School-Universidad de Navarra*. Recuperado em 10 abril, 2019, de <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0753.pdf>
- Oliveira, A. R. de, Gaio, L. E., & Bonancim, C. A. G. (2009). Relações de gênero e ascensão feminina no ambiente organizacional: um ensaio teórico. *Revista de Administração UFSM*, 2(1), 80-97.
- Oliveira, S. R. de, Piccinini, V. C., & Bitencourt, B. M. (2012). Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil?. *Organizações & Sociedade*, 19(62), 551-558.
- Organização das Nações Unidas (ONU Mulheres). (2018). Recuperado em 09 março, 2019, de <http://www.onumulheres.org.br/elesporelas/>.
- Organização das Nações Unidas (ONU). (2018). Recuperado em 22 abril, 2019, de <https://nacoesunidas.org/docs/genero-mulheres/>

- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79-96.
- Ribeiro, R. P. D., Nunes, S. C., & Lopes, H. E. G. (2018). As carreiras proteana e sem fronteiras e as âncoras de carreira: um estudo com profissionais da área de saúde em Minas Gerais. *Gestão e Regionalidade*, 34(102), 94-115.
- Sá, P. F. de, Lemos, A. H. da C., & Cavazotte, F. de S. C. N. (2014). Expectativas de carreira na contemporaneidade: o que querem os jovens profissionais?. *Revista ADM.MADE*, 18(2), 8-27.
- Salvagni, J., & Canabarro, J. (2015). Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado*, 6(2), 88-110.
- Schlickmann, E., & Pizarro, D. (2013). A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. *Revista Borges*, 3 (1), 70-89.
- Sessa, V. I., Kabacoff, R. I., Deal, J., & Brown, H. (2007). Generational differences in leader values and leadership behaviors. *The Psychologist-Manager Journal*, 10(1), 47-74.
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 19-29.
- Sullivan, S. E., Forret, M. L., Carraher, S. M., & Mainiero, L. A. (2009). Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. *Career Development International*, 14(3).
- Tanure, B., Carvalho Neto, A., Andrade, J. O. (2006). A Super executiva às voltas com carreira, relógio biológico, maternidade, amores e preconceitos. *Anais do Encontro da Associação nacional de pós-graduação e pesquisa em administração*, Salvador, Brasil, 30.
- UOL. (2013). Recuperado em 22 abril, 2019, de <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2013/03/08/52-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-no-trabalho-falta-de-provas-dificulta-condenacoes.htm>
- Veloso, E. R., Dutra, J. S., & Nakata, L. E. (2016). Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e Baby Boomers. *Revista de Gestão*, 23(2), 88-98.