



COMPORTAMENTO HUMANO

APOSTILA 4



CICLO PROFISSIONAL
E GESTÃO DE CARREIRA
DAS **MULHERES**

O mundo naturalmente tem passado por muitas transformações. Os processos lineares e previsíveis que conhecíamos anteriormente já não fazem parte da realidade. A cada dia nos deparamos com mudanças, o que nos obriga a lidar com uma constante incerteza sobre o futuro. A fim de tentar explicar essas dificuldades enfrentadas pelo mundo, surgiram os termos **VUCA** e **BANI**. O termo VUCA - primeiro a surgir ao final dos anos 1980 - foi criado pelo Colégio de Guerra do Exército (Army War College) para explicar as alterações no mundo após a Guerra Fria. A palavra representa o acrônimo para os termos Volatility, Uncertainty, Complexity e Ambiguity (volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade). Entretanto, como o mundo passa por mudanças de forma acelerada, este termo passou a ficar ultrapassado para as novas transformações que vivíamos. Com isso, foi criado o termo BANI, que explica o mundo atual como Brittle, Anxious, Nonlinear e Incomprehensible (frágil, ansioso, não linear e incompreensível).

Todas essas transformações causaram grandes consequências em todas as organizações. Muitos processos precisaram mudar para se adequarem a este novo mundo, conferindo gestões mais flexíveis, ágeis e inovadoras. Com isso, mudanças de comportamento também passaram a ser exigidos, propondo novas formas de gerenciamento de carreiras. Anteriormente, nas gerações passadas, os profissionais tinham carreiras lineares, onde passavam por poucas empresas durante a vida profissional e, muitas vezes, permaneciam nela até a aposentadoria. O caminho era muito mais previsível e sofria poucas alterações. Entretanto, no mundo atual, as carreiras sofrem transformações constantemente.

Com isso, uma nova visão de carreira surgiu. É a chamada carreira Proteana, mencionada por **Douglas T. Hall** (1976). Nesta visão, os profissionais passaram a ser os principais responsáveis por definir o futuro de suas carreias. Para isso, é essencial ter autoconhecimento, para reconhecer seus comportamentos e visionar o que deseja ser no futuro. O indivíduo passa a ter responsabilidade sobre o caminho de sua carreira, definindo quais experiências quer viver ao longo do caminho, e alinhando realizações profissionais a conquistas pessoais. Esta nova visão também exigiu das organizações uma gestão mais humanizada e flexível, a fim de atrair os melhores talentos disponíveis no mercado. O objetivo é transmitir a ideia de ser uma boa empresa para trabalhar.



GESTÃO DE CARREIRA DAS MULHERES

Para as mulheres, a carreira profissional sempre foi um desafio. As dificuldades encontradas por elas no mercado de trabalho, com certeza não são as mesmas que os homens passam. Desde a entrada ao mercado, até na ascensão para cargos de chefia, a presença da mulher sempre foi discrepante comparado ao dos homens. Apesar dos esforços pela mudança deste cenário, as dificuldades ainda estão presentes e, infelizmente, ainda são frequentes. Para romper estes paradigmas, as mulheres devem estar atentas às tendências de mercado em busca das melhores oportunidades. Um exemplo disto é a área de tecnologia, que, apesar de ser ocupada em sua maioria por homens, têm demandado cada vez mais a presença das mulheres. As vagas ofertadas às mulheres muitas vezes não são preenchidas pela ausência de talentos qualificados nesta área.

Neste cenário, para carreiras voltadas a tecnologia, surgiu a sigla **STEM**, que engloba áreas relacionadas a ciência, tecnologia, engenharia e matemática. Segundo a ONU (Organizações das Nações Unidas), há uma discrepância enorme entre a presença de mulheres e homens nestas carreiras. Estudos já comprovam que a presença dessa diversidade em setores de liderança aumenta a eficiência e produtividade da organização, tornando-os mais propícios a inovação. Na prática, mesmo que este cenário venha melhorando ao longo dos últimos anos, ainda não é o suficiente. As mulheres ainda têm menores probabilidades de serem promovidas e recebem menos financiamento em pesquisa comparado aos homens. Segundo o censo do IBGE de 2010, há apenas 22% de mulheres estudando ciência da computação. E, infelizmente, a mesma característica se repete em outros cursos de engenharia e tecnologia. Para mudar este cenário, é necessário incentivar a formação de talentos nessa área, já que muitas vagas que estão surgindo, não estão sendo preenchidas pela ausência de talentos qualificados. Por isso, muitas organizações estão investindo na formação de jovens meninas em áreas voltadas à tecnologia. Até mesmo para mulheres que não quiseram exercer nenhuma função técnica nestas áreas, é essencial saber dialogar com estes profissionais para desenvolver seus projetos de forma satisfatória.

Outra estratégia interessante é encontrar empresas que tenham carreiras estratégicas voltadas para a mulher. Esta estratégia deve englobar oportunidades para alcançar cargos de liderança, para períodos de maternidade, assim como para eventuais casos de assédio moral e sexual. Além de buscar por ofertas em empresas que tenham estes princípios, também é essencial reconhecer seu valor e não diminuir seus trabalhos e conquistas. Há uma tendência maior de homens aceitarem promoções mais rapidamente que as mulheres. Isso porque, muitas vezes, as mulheres não tem esta ambição, por acharem que não estão preparadas para exercer funções em cargos de liderança. Na maioria das vezes, esta ausência não vem da falta de interesse, mas sim por se sentirem incapazes. Esta é uma das consequências da desvalorização da mulher ao longo dos anos, que após viverem em ambiente extremamente machistas, acabam também se diminuindo. Para construir uma carreira de sucesso, é preciso assumir riscos e defender suas posições, características que “naturalmente” as mulheres são desencorajadas e desestimuladas a mostrar desde a infância. Portanto, para enfrentar estas barreiras internas, que estão impregnadas desde a infância, é preciso superar essas crenças autolimitantes e acreditar no potencial que carregam.

Entretanto, as barreiras internas não são as únicas que devem ser superadas. Segundo Sheryl Sandberg, autora do livro “Faça acontecer” e chefe operacional do Facebook, as mulheres precisam provar sua capacidade com muito mais frequência que os homens. Segundo a autora, um relatório da McKinsey de 2011 destacou que os homens são promovidos com base em seu potencial, diferente das mulheres, que são promovidas com base no que já realizaram. Quando uma mulher alcança um cargo de sucesso, frequentemente é alvo de suspeitas, como se um homem a tivesse favorecido para obtenção do cargo. Por isso, com todas estas barreiras que uma mulher deve ultrapassar, a insegurança vem à tona ao iniciar um novo projeto ou assumir a gerência de uma equipe. Entretanto, quando surgir um desafio que acredita não ser capaz de assumir, é o momento de avançar e lutar contra estes instintos que impedem a ascensão da carreira da mulher.

CICLO DE CARREIRA

Para gestão de uma carreira proteana, é essencial entender quais são seus objetivos e quais passos precisam ser dados. Por isso é importante reconhecer qual é o seu ciclo de carreira, definindo quais são os requisitos necessários para atingir o passo seguinte na profissão. Neste cenário onde a carreira proteana é a nova visão a ser seguida, é essencial que os profissionais definam qual ciclo de carreira querem construir. Através dele será possível escolher as melhores estratégias para atingir os objetivos almejados. É importante entender também que cada pessoa terá um ciclo diferente, dependendo das escolhas que fizer durante o caminho, e do tempo que permanecem em cada estágio. Haverá pessoas que iniciam seu ciclo de carreira tardiamente, porém tem uma ascensão rápida. Haverá outras pessoas que iniciam seu ciclo ainda com pouca idade, porém constroem caminhos mais longos. Não há um caminho certo ou errado. O importante é definir quais são os objetivos, e traçar estratégias para alcançá-los.

O ciclo de carreira é composto, basicamente, por 4 fases:

PRIMEIRA FASE

A primeira etapa do ciclo de carreira é o de desenvolvimento e acesso, com profissionais de em média 20 a 30 anos. É o período em que há a busca por graduações e competências técnicas necessárias, desenvolvimento de idiomas e ativação da rede profissional.

SEGUNDA FASE

Esta é a fase do desenvolvimento e ascensão, onde há a busca pela criação de redes de relacionamento e o maior objetivo é a entrega de resultados excelentes em seus projetos. Nesta fase, o conhecimento em línguas estrangeiras pode ser um bom aliado, assim como cursos e experiências interculturais. Outro ponto que também é valorizado e requerido nesta fase são as competências comportamentais.

TERCEIRA FASE

Na terceira fase o foco está no desenvolvimento e consolidação. Quanto mais alto o cargo ou função, mais competências técnicas, comportamentais e sociais são requeridas. Este é o momento de colher os frutos do trabalho executado nas fases anteriores. A rede de relacionamentos será premium, com maior poder de decisão, dependendo do cargo e funções exercidas. As redes secundárias poderão dar suporte ao crescimento constante, pois conhecem e confiam na capacidade de realização e entrega.

QUARTA FASE

A quarta fase é marcada pela consolidação, aposentadoria ou até mesmo a gestão de um novo ciclo. Alguns profissionais se preparam para a aposentaria e saída do mercado de trabalho, entretanto, outros indivíduos buscam funções diferentes, como conselheiros, consultores, professores universitários e investidores. De qualquer forma, as pessoas nesta fase do ciclo de carreira buscam conforto e uma vida financeira saudável, equilibrando vida pessoal e profissional.



Independente da fase do ciclo de carreira que cada indivíduo se encontra, o desenvolvimento sempre está presente. É preciso estar em constante aperfeiçoamento, sempre buscando novos pontos de vista e oportunidades de aprender. Cada indivíduo terá uma trajetória única, até mesmo quando trabalham no mesmo segmento de mercado. Não há uma forma certa ou errada para conduzir uma carreira. A única constante que deve permanecer é o do aprendizado contínuo. Independentemente de quais caminhos seguir, o principal objetivo é estar em constante evolução.

