

**TRAJETÓRIAS DE CARREIRA NA ENFERMAGEM: UMA ANÁLISE COM PROFISSIONAIS EM  
DISTINTOS GRUPAMENTOS ETÁRIO-GERACIONAIS****RESUMO**

Este artigo tem como propósito central investigar trajetórias de carreira em duas categorias de profissionais de enfermagem - Auxiliar de Enfermagem e Técnico de Enfermagem - considerando diferentes grupamentos etário-geracionais a que se associam. Em termos metodológicos a pesquisa que subsidiou seus resultados pode ser caracterizada como de natureza qualitativa, conduzida por meio do método de estudo de casos múltiplos. A pesquisa compreendeu entrevistas em profundidade e semiestruturadas. Os relatos obtidos foram tratados com base nos procedimentos prescritos para a técnica de evocação de imagens. Como resultado, pode-se observar que as três gerações apontaram peculiaridades quanto ao perfil e valores profissionais requeridos. A entrevistada da geração *Babyboomer* apresenta-se mais "fiel" à profissão, ao trabalho em si e às instituições a que se vinculam, desenvolvendo nas mesmas carreiras longas. Já o profissional da Geração X demonstra, comparativamente aos *Babyboomers*, maior valorização à sua carreira individual *vis-à-vis* ao trabalho em si e ao "apego" organizacional. A entrevistada da Geração Y, por sua vez, demonstrou, comparativamente aos dois outros grupamentos, menor vinculação à carreira, instituição e ao trabalho em si, relevando-se mais intolerante, contraditória; movimentando-se com maior intensidade no mercado de trabalho. Em suma, o conjunto dos achados corroboram percepções empíricas, bem como dados de pesquisas científicas que apontam para diferenças quanto à compreensão da noção de carreira entre distintos grupamentos geracionais que atualmente convivem nos contextos organizacionais.

**Palavras-chave:** Enfermagem; Administração de Recursos Humanos; Gestão de Pessoas no Setor de Saúde

**NURSING CAREERS PATHS: AN ANALYSIS WITH PROFESSIONALS IN DIFFERENT  
GENERATIONAL GROUPS****ABSTRACT**

This article has the purpose to investigate career trajectories in two categories of nursing professionals - Nursing Assistant and Nursing Technician - considering different generational groups to which they associate. In methodological terms, the research that subsidized its results can be characterized as qualitative, conducted through the multiple case study method. The survey comprised in-depth and semi-structured interviews. The reports obtained were treated based on the procedures prescribed for the technique of image evocation. As a result, it can be observed that the three generations pointed out peculiarities regarding the profile and professional values required. The interviewee of the Babyboomer generation is more "faithful" to the profession, the work itself and the institutions to which they are linked, developing in the same long careers. The Generation X professional, compared to Babyboomers, shows a greater appreciation of their individual career *vis-à-vis* the work itself and the organizational "addiction". The Generation Y interviewee, on the other hand, showed, in comparison to the other two groups, less involvement in the career, institution and work itself, being more intolerant and contradictory; with greater intensity in the labor market. Lastly, the set of findings corroborate empirical perceptions, as well as data from scientific research that point to differences in understanding the notion of career among different generational groups that currently coexist in organizational contexts

**Keywords:** Nursing; Personnel Management; Health Personnel Management

**Rodrigo Gomes da Silva<sup>1</sup>**  
**Anderson de Souza Sant'Anna<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Mestre em Biotecnologia e Gestão da Inovação (Profissional) pelo Centro Universitário de Sete Lagoas - UNIFEMM, Minas Gerais (Brasil). Professor de Enfermagem pela Faculdades Ciências da Vida - FCV, Minas Gerais (Brasil). E-mail: [rodrigodock@uai.com.br](mailto:rodrigodock@uai.com.br)

<sup>2</sup> Doutor em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, Brasil. Professor pela Fundação Dom Cabral - FDC, São Paulo (Brasil). E-mail: [anderson@fdc.org.br](mailto:anderson@fdc.org.br)

## INTRODUÇÃO

Sob o chamado “Círculo Virtuoso do Fordismo” (Matushima, 2015), o pós-segunda guerra mundial propicia aos países centrais período de enriquecimento, ascensão ininterrupta e melhorias significativas nas condições de vida delineando os memoráveis trinta anos gloriosos do capitalismo. Inclui-se, nesse ciclo econômico favorável, registro de amplo número de vagas para empregos estáveis, com carreiras lineares e contínuas. Não obstante tal situação de quase pleno emprego, com rendimentos e benefícios ascendentes, não se pode ignorar a irrupção paulatina de conflitos associados à regulação da força de trabalho nas indústrias e nos serviços “taylorizados” (Chanlat, 1995).

De fato, a partir da década de 1970, tal ambiente vivenciará fortes modificações. Os países se tornam rapidamente endividados, dados a reflexos, dentre outros fatores, da crise do petróleo, que eleva drasticamente os custos de produção e a inflação, com implicações nas taxas de juros e na manutenção dos empregos gerados no período anterior (Gomes, 2014). Em decorrência, a macroeconomia se fragmenta e parte da população se vê repentinamente excluída das benesses da prosperidade (Chanlat, 1995).

Na busca por novos padrões de competitividade, as instituições e organizações buscam enfatizar configurações e dinâmicas cada vez mais fundamentadas no conceito de “acumulação flexível” (Carmo, 2015), em que fatores de competitividade centrados na flexibilidade, adaptabilidade, inovação, empregabilidade, individualização das relações de trabalho, dentre outros de mesma natureza, fazem-se difundir. É nesse contexto que transformações também se farão notar na gestão dos elementos humanos das organizações. Conceitos clássicos do comportamento organizacional passam a ser ressignificados, incluindo a noção de carreira.

Como corolário das mudanças macro ambientais, a responsabilidade sobre as carreiras se converte continuamente para a instância do indivíduo ou ao menos parte significativa. O indivíduo é levado a se adaptar às necessidades do mercado, buscando empregos não estáveis e formas diferenciadas de vínculo de trabalho, assumindo, não raro, parte da responsabilidade também sobre seu desenvolvimento profissional (Gomes, 2014).

Em decorrência, um conjunto de estudos irá se dedicar, notadamente a partir dos anos 1990, a melhor compreender esse novo universo da carreira. Dentre eles, cabe destacar tanto estudos de caráter mais teóricos, destinados a revisitar noções clássicas de encarecimento (Chanlat, 1995; Hall & Mirvis, 1995; Hall, 1996; Evans, 1996), quanto teórico-empíricos (Schein, 1996; Brindle & Whapham, 2003; Ramakrishna & Potosky, 2003; Coetzee, Schreuder &

Tladinyane, 2007; Danziger, Rachman-Moore & Valency, 2008, Hassan *et al*, 2012; Oliveira, Kilimnik & Oliveira, 2013; Leong, Rosenberg & Chong, 2014; Herrmann, A., Hirschi, & Baruch, 2015), e centrados na proposição e validação de abordagens diagnósticas, como a clássica abordagem de âncoras de carreira, proposta por Schein (1996).

Ainda em se tratando de pesquisas brasileiras sobre o tema e mais particularmente junto a profissionais da enfermagem, convém salientar a carência de pesquisas acadêmicas (Messias *et al*, 2017), o que evidencia a relevância de maiores investigações, em particular considerando a importância dessa profissão e sua indiscutível função social.

Em linhas gerais, a enfermagem consiste em uma profissão recentemente regulamentada, em 1986, constituída predominantemente por profissionais do gênero feminino, mas com ampla diversidade de subgrupos profissionais caracterizados pelo grau de instrução (categorias profissionais): auxiliar de enfermagem, técnico de enfermagem e enfermeiro. Em decorrência, tal universo se vê marcado pela heterogeneidade quanto à qualificação formal e práticas regulamentadas pelo órgão regulador da profissão, tornando-os cada vez mais complexos quanto à gestão.

Igualmente, não se pode ignorar em tal panorama, mudanças demográficas recentes, as quais agregam à diversidade profissional do campo da enfermagem outro significativo componente: a diferença entre grupos etários. Em estudo realizado por Messias *et al* (2017) é possível, por exemplo, constatar discrepâncias entre idades dos profissionais envolvidos no estudo, com um espectro que variam entre 20 e 60 anos. Ou seja, três grupos etários com peculiaridades, objetivos profissionais distintos e formações específicas, atuando, não raro, em mesmos ambientes laborais.

Em face desse complexo contexto, em que se situam as carreiras profissionais em enfermagem, a questão central da pesquisa que subsidiou os resultados deste estudo pode ser assim definida: Quais seriam imaginários de carreira presentes em profissionais de enfermagem no Brasil - Auxiliar de Enfermagem, Técnico de Enfermagem e Enfermeiro - considerando diferentes grupos etário-geracionais?

## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### Carreiras em transformação: do modelo tradicional ao moderno

De modo geral, as origens da noção de carreira, em sua acepção moderna, podem ser identificadas já no século XIX, com a revolução industrial. Nesse

contexto, para Hall (2002, p.12), a carreira pode ser compreendida como “[...] uma sequência individualmente percebida de atitudes e comportamentos associados com experiências e atividades relacionadas ao trabalho durante a vida de uma pessoa”.

Assim sendo, diferentemente da sociedade feudal, que mantinha uma estamental divisão social entre Clero, Nobreza e Terceiro Estado, com forte desigualdade entre tais grupamentos, a sociedade capitalista liberal irá defender novo regime de processo de produção e regulação das relações sociais e de trabalho. Como resultado, um novo conjunto de premissas e valores é então forjado sob a possibilidade de mobilidade econômica e social, da valorização da meritocracia, da igualdade de oportunidades e, em especial, o êxito individual (Chanlat, 1995).

Sob tais fundamentos, a burguesia emergente ganhará espaço uma compreensão da carreira aos moldes da definição de Hall (2002), superando sua limitação a posições de nascença ou desejo de um soberano. Para Chanlat (1995), a partir dos desdobramentos das sociedades industrializadas pode-se identificar dois modelos típicos de carreira.

Um primeiro, denominado de tradicional, que perdurará praticamente hegemônico até meados dos anos 1970. De acordo com o autor, tal modelo se notabiliza por características como a predominância de mão de obra masculina, possibilidade de ascensão apenas aos grupos sociais dominantes, progressão linear e vertical, como maior estabilidade no trabalho.

Já no segundo modelo - carreiras modernas - tanto o homem, quanto a mulher apresentam-se atuantes no mercado de trabalho, é pautado por maiores possibilidades de ascensão profissional, muito embora de forma descontínua, e as progressões se caracterizam por maior horizontalidade. Além disso, operam em contextos em que se verificam maiores oportunidades a distintos grupos sociais, tendo, no entanto, os trabalhadores, pouca ou nenhuma estabilidade (Chanlat, 1995).

Mais contemporaneamente, tal noção vem sendo substituída por formatos de encarreiramento e trajetórias profissionais que assumem desenhos mais afins a uma espiral. Em vez de subir escadas, o indivíduo transita em ziguezague, atendendo às necessidades de contextos de negócios e organizacionais centrados nas noções de flexibilidade e adaptabilidade (Peçanha, Constantino, Limongi-França & Silva, 2011; Dutra, 2016).

### **A carreira sob enfoque geracional**

De acordo com diversas abordagens, uma geração pode ser compreendida como um conjunto de indivíduos nascidos em um mesmo período e que compartilham experiências de vida sociais e históricas, o que pode afetar de forma similar o padrão de resposta perante determinadas situações e instituições,

como valores, crenças, ética no trabalho, razões pelas quais trabalham, objetivos e inspirações (Vermeulen, 2015; Comazzetto *et al*, 2016).

De acordo com Sullivan, Forret & Carraher (2009), contemporaneamente, são indicados como Geração Veteranos os nascidos entre 1922 e 1945, Geração Baby Boomer os nascidos entre as décadas de 1946 e 1964, como Geração X, os nascidos entre 1965 e 1983, os nascidos entre os anos de 1984 e 2002 são chamados de geração Y ou Geração Millenium e os nascidos após 2002 são denominados geração Z.

De acordo com esses autores, a geração Veteranos - ou Tradicionalistas - são compostos por brasileiros nascidos sob o signo do movimento tenentista. Foram influenciados pela Revolução de 1930 e vivenciaram suas adolescências na Era Vargas. Alguns chegaram a participar da Segunda Guerra Mundial, outros emigraram para o Brasil, fugindo da guerra. Foram também inspirados por outros eventos que são descritos como conservadores e disciplinadores, como tendo sensação de obrigação e contensão fiscal (Niemic, 2000; Knob & Goergen, 2016). Têm como base os valores família, lealdade e respeito pela autoridade e moralidade.

No âmbito do trabalho, atuam como os detentores dos princípios éticos e da memória coletiva da empresa, sendo, às vezes, um peso para as gerações seguintes. São reconhecidos como detentores insubstituíveis de sabedoria e astúcia e tem como estilo de liderança, o autoritarismo dirigido pelos princípios clássicos do comando e do controle (Messias *et al*, 2017). São trabalhadores leais, altamente dedicados, comprometidos e avessos a riscos, são relutantes a mudanças, orientados para o passado e não se sentem confortáveis com conflitos (Stanley, 2010; Bell, 2013). A Geração Veteranos acredita no trabalho em equipe, mas sempre terão a última voz de comando. Assim, geralmente as empresas comandadas por eles terão como perfil a centralização da tomada de decisão estratégica, assumindo responsabilidade pelas suas consequências (Stanley, 2010; Bell, 2013; Messias *et al*, 2017).

Já os *Baby Boomers* referem-se ao grupo geracional formado por indivíduos nascidos entre 1946 e 1964, durante o período pós Segunda Guerra Mundial (Sullivan, Forret & Carraher, 2009). São chamados como tal devido à explosão de nascimento de bebês nesta época, se comparado ao censo anterior a estas duas décadas, observou-se quantitativo extra de 17 milhões de nascidos (O'Bannon, 2001). Tal período foi marcado pela necessidade de reconstrução do mundo destruído pela Segunda Guerra Mundial (Santos, 2011). Enquanto crianças, comumente, olhavam com grande atenção adiante, na busca de luz no final do túnel. Em decorrência, são habitualmente percebidos como idealistas e otimistas. Em linhas gerais, no entanto, viveram em uma época em que a família era o centro da sociedade e se lutava pela inclusão da diversidade. No mais, os *Baby Boomers*

têm sido caracterizados como indivíduos que acreditam que o trabalho árduo e sacrificado são o preço a pagar para o sucesso. Eles são comumente descritos como *Workaholics* e como dotados de uma natureza fortemente concorrencial, tendendo a associar suas carreiras ao senso de autoestima, sendo esse o seu valor central (Hansen, 2012; Gardiner, Grace & King, 2015).

A geração X, por sua vez, compreende os nascidos entre 1965 e 1983, inicia-se com o contato com a globalização, com a televisão e com o consumo massivo de produtos (Sullivan, Forret & Carraher, 2009; Oliveira, 2009, Costa *et al.*, 2014). Também chamados de geração Coca-Cola, viram o surgimento do videocassete e do computador pessoal. Os X cresceram na sombra dos *Baby Boomers* e como vivenciadores da situação, resistiram a tudo o que a geração anterior “abraçou” (Stanley, 2010; Bell, 2013). Viram as mudanças nas relações familiares, como mães saírem de casa para trabalhar e conquistarem a independência financeira (Costa *et al.*, 2014; Gardiner, Grace & King, 2015; Messarra, Karkoulian & El-Kassar, 2016). O idealismo utópico foi trocado por um realismo objetivo, cético e consumista em plena Guerra Fria. Para Messias *et al.* (2017), tal grupamento é profundamente fragmentado, apresentando indivíduos com perfis hipertradicionalistas, até aqueles que precisam de apoio e flexibilidade, adicionada a sua aversão a uma supervisão próxima e autoritária. Segundo Amaral (2004), tal fragmentação encontra-se associada às transformações vivenciadas no Brasil, na década de 1970, as quais resultam em intenso processo de urbanização, acarretando a tendência de distanciamento entre as pessoas, refletida na variedade de tribos coexistentes na década de 1980. Quanto ao trabalho, comumente têm a visão de que esse “é apenas um trabalho”, prezando o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e demonstrando menor lealdade quando comparados aos membros da geração Veteranos e *Baby Boomers* (Lipscomb, 2010; Costa *et al.*, 2014). Aprenderam que o trabalho não é garantia de sobrevivência, uma vez que as organizações podem demiti-los sem ao menos um informe prévio, sendo ainda, desconfiados por natureza. Se importam mais com suas carreiras, sendo considerados altamente qualificados, e esperam que as organizações sejam capazes de proporcionar o desenvolvimento intelectual, em vez de status e remunerações em si (Bell, 2013).

Quanto à Geração Y, também nomeada de *iGeneration* ou Geração *Millenium*, é constituída por indivíduos mais espertos, saudáveis e tolerantes a habitar o Planeta (Amaral, 2004; Comazzetto *et al.*, 2016). Nascidos entre 1984 e 2002, cresceram em plena globalização social, política e econômica, além do uso indiscriminado da informação (Sullivan, Forret, & Carraher, 2009; Worley, 2011; Custódio, 2013), sendo este por meio de TV a cabo, celulares, e-

*mail*, *blogs* e redes sociais que os transformaram em seres conectados a um mundo virtual. Seus pais foram super protetores e fizeram todos os sacrifícios possíveis para que não faltasse nada a esta geração e para superarem as deficiências que eles pais, tiveram em sua educação (Lancaster & Stillman, 2011). A geração Y viu seus pais perderem seus empregos depois de anos de serviço leal, tornando-os assim, aptos a abandonarem as organizações após dois a três anos de prestação de serviços. Ainda, viram a terceirização do emprego, investimentos estrangeiros e a globalização, resultando em impacto sobre o contrato psicológico que estabelecem com a organização. O comprometimento que possuem com as organizações estão diretamente ligados aos seus valores e os defendidos por elas (Messarra, Karkoulian & El-Kassar, 2016). Não havendo este alinhamento de valores, esta geração não hesita em buscar novas oportunidades profissionais. Isto evidencia o hábito a mudanças. Esperam equilibrar a vida profissional com a pessoal, buscam por promoções rápidas, autonomia, flexibilidades, trabalhos desafiadores, liberdade de expressão e não são adeptos a hierarquias profissionais. Seu trabalho é tido com satisfação e como ambiente de constante aprendizado (Cavazotte, Lemos & Vianna, 2012). Ademais, é considerada a primeira geração a ser criada, na sua totalidade, imersas nas interatividades, hiperestimulação e ambiente digital. O que incide na redução do contato com as pessoas, criando a *bedroom culture* (Santos, 2011). Este por sua vez, vem do inglês e significa “cultura do quarto”, tem como ponto principal o quarto como o local para consumo, exposição de bens e espaço social, onde os jovens têm a possibilidade de se expressarem melhor e experimentarem um senso de identidade pessoal, enfatizando a individualização (Cennamo & Gardner, 2008).

## METODOLOGIA

No que tange à metodologia de pesquisa, os resultados foram obtidos por meio de estudo de campo, de natureza qualitativa, desenvolvida a partir do método de estudo de casos múltiplos (Yin, 1989). Pode ainda ser caracterizada como aplicada e de caráter descritivo. É também inferencial na medida em que pretende estabelecer relações entre as diversas variáveis e inferir causalidades e explicações. Concomitantemente, apresenta características de uma pesquisa comparativa, ao ter como um de seus objetivos conhecer diferenças - e semelhanças - existentes, em relação ao imaginário e carreira, entre profissionais de diferentes trajetórias profissionais na Enfermagem.

Em relação aos sujeitos de pesquisa foram considerados profissionais das três categorias da enfermagem: auxiliares de enfermagem e técnicos de

enfermagem, dos grupos geracionais *Baby Boomer*, Geração X e Geração Y, residentes na região

metropolitana de Belo Horizonte (MG), conforme detalhado na Tabela 1.

Tabela 1. **Sujeitos de Pesquisa**

<b>Geração</b>	<b>Período de Nascimento</b>	<b>Auxiliar de Enfermagem</b>	<b>Técnico de Enfermagem</b>
Baby Boomer	1946 a 1964	1	0
Geração X	1965 a 1983	1	0
Geração Y	1984 a 2002	0	1
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>1</b>

Fonte: Elaborado pelos autores

Cabe salientar que para composição do estudo optou-se por profissionais atuantes em instituições da região metropolitana de Belo Horizonte, aleatoriamente de especializações e grupos etários-geracionais alvo do estudo, tendo por base critérios de disponibilidade e acessibilidade. Convém, no entanto, registrar a impossibilidade de se investigar, junto à categoria de auxiliar de enfermagem, representantes da Geração Y, na medida em que se encontra vetada, desde junho de 2003, a atuação de profissionais em tal categoria. A deliberação legal requer a complementação curricular, em nível de curso técnico (COFEN, 2003). Igualmente, não foi possível a incorporação de representantes da geração veteranos, nascidos entre 1922 e 1945.

Para preservar a identidade dos entrevistados, seus nomes foram substituídos por siglas representativas dos grupos etários investigados, sendo a identidade do respondente do grupo associado à Geração Baby Boomer, substituído pela sigla “BB”, o da Geração X, substituído pela sigla “X” e o da Geração Y, substituído pela sigla “Y”.

O estudo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa, conforme disposto na Resolução 466/12, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), e aprovado com parecer substanciado n. 1.489.728, com Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) n. 54810816.4.0000.5097.

Para realização das entrevistas, os participantes foram convidados pessoalmente pelo pesquisador, tendo-lhes sido explicados os propósitos e passos da coleta de dados. Igualmente, foi-lhes solicitado que trouxessem consigo para a entrevista de quatro a dez figuras de revistas ou jornais, relacionadas à sua trajetória de vida, escolar e profissional, bem como a expectativas futuras de carreira. Após concordarem, as entrevistas foram agendadas e realizadas no período de março a julho de 2016. Foi utilizado um instrumento semiestruturado a fim de proporcionar entrevista em profundidade quando pertinente, além de possibilitar a livre associação das perguntas às imagens. Os depoimentos foram gravados e posteriormente transcritos, produzindo cerca de 150 laudas.

Finalmente, os relatos foram submetidos à análise por meio de procedimentos inspirados na técnica de evocação de imagens (Kraft & Nique, 2002).

## ACHADOS E DISCUSSÃO

Com o intuito de apresentar os dados, optou-se por relata-los de forma agrupada por geração. Assim, serão apresentados estudos de caso, e ao final, a análise de comparativo intergeracional.

### Geração Baby Boomer

A entrevistada BB, nascida em dezembro de 1955, é divorciada, tem três filhos vivos e netos, estudou até a quarta série e formação como auxiliar de enfermagem. Embora já aposentada pelo Instituto Nacional de Seguro Social – INSS, por tempo de serviço, atualmente trabalha como contratada na Estratégia de Saúde da Família, no município de Esmeraldas, em Minas Gerais, por opção. Nascida em família pobre no interior de Minas Gerais, com nove irmãos e pais rígidos, relata ter passado por inúmeras dificuldades em sua infância. Desde criança, no entanto, já demonstrava interesse em cuidar de seus familiares, chegando a assumir um trabalho informal, aos sete anos de idade, para ajudar a família. Sem muitos recursos na infância, conseguiu com grande dificuldade, concluir a quarta série do ensino fundamental. Sua mãe não era alfabetizada e criava os filhos para “apenas trabalharem”, já as filhas eram educadas “apenas para que realizassem as atividades domiciliares”.

BB casou-se aos 16 anos com um antigo colega de infância. Sem saber o que era casamento, o decidiu devido aos problemas com os pais, em relação aos quais alegava maus tratos. Por muito tempo assumiu o papel de mãe e esposa, o marido não admitia que ela trabalhasse fora, porém, devido às dificuldades financeiras, sentiu-se na obrigação de trabalhar e ajudar, financeiramente, em casa.

Sua primeira experiência profissional se deu em 1980, como auxiliar de higienização em uma empresa de administração de condomínios. Por anos a realizou, cansando-se ao perceber a falta de valor

atribuído ao trabalho. Sem muita certeza se daria conta, teve apoio das “pessoas mais importante em sua vida”, os seus filhos, para dar continuidade em sua carreira profissional, por meio do estudo para atendente de enfermagem, contrariando seu marido, que a achava sem competência:

No entanto, decidida, ingressou em um curso de atendente de enfermagem e o concluiu com êxito, descrevendo-se “como não muito boa em relação às teorias do curso”, mas compensando a fragilidade nas atividades práticas, permaneceu na profissão por 17 anos:

[...] na escola foi difícil a teoria. Recuperei as notas tudo na prática, o que eu não aprendi, que eu tive dificuldade na teoria, [...] eu compensei na prática.

Adiante, com a promulgação da Lei n. 7498 de 1986, que regulamenta o exercício profissional da enfermagem, a profissão de atendente de enfermagem foi formalmente extinta. Os profissionais tiveram, então, um prazo limite para adequação à classe de auxiliar de enfermagem, por meio da integralização de curso de complementação - Profissionalização dos Trabalhadores da Área de Enfermagem (PROFAE), ofertado pelo Ministério da Saúde. Mesmo sob

dificuldades, conclui o curso, afirmando, claramente, que:

[...] sim era meu objetivo a evolução da sua profissionalização, não apenas por obrigatoriedade do cumprimento da Lei, [...] era para mim (sic) desenvolver. Era interesse, com certeza. Aumentou muito meu conhecimento.

Satisfeita com a profissão, relata em diversos trechos de sua entrevista o orgulho que sente pela escolha: “Eu me sinto realizada, porque, né? (sic) Com certeza era meu interesse em continuar [...]”.

Durante a apresentação das imagens demonstrou a Figura 1 como sendo reflexo de si e descrevendo-a como:

‘Esta figura é a minha’: “Ela demonstra o prazer que tenho em trabalhar”, driblando as dificuldades pessoais e profissionais, mantendo-se sempre disposta e forte.

Segundo ela, a mulher da imagem aparenta justamente isto: uma pessoa com sorriso esboçado em face, aparentemente satisfeita, bem vestida, vaidosa e delicada. Por trás, poderia estar com diversos problemas, porém, visivelmente não se identificava tal sentimento.



**Figura 1.** “Esta Figura é a Minha Mãe”



**Figura 2.** “O Trabalho em Equipe”



**Figura 3.** “É o que eu gostava”



**Figura 4.** “Esse Elefante...”



**Figura 5.** “Essa aqui é final”

Tendo o trabalho como uma atividade cuja atuação vê como um conjunto, segundo ela, todos deveria estar alinhado para proporcionar o devido cuidado ao paciente, além da ajuda mútua em caso de dificuldades técnicas. Sob essa ideia, apresentou a

Figura 2, por ela intitulada como “O Trabalho em Equipe”. Já por meio da Figura 3, caracterizada pela entrevistada como “É o que eu Gostava”, tem-se uma panela de macarrão com diversos ingredientes e o conjunto em sintonia e possivelmente apetitoso. Ao

solicitar explicação, a entrevistada disse que se tratava da vontade, da fome de aprender e a forma prazerosa em atuar em sua profissão.

Ao expressar sua força de vontade, simbolizada pela Figura 4, escolheu “Esse Elefante”. Segundo ela a escolha se deu por ser o elefante um forte e o comparou pela fortaleza que a inspira em seu dia a dia:

[...] esse elefante tem que ter muita força de vontade, porque se ele não tiver. Eu tive muita força de vontade, ia de longe para o trabalho, chegava do serviço... Não tinha nada que me entristecesse não.

A entrevistada tem a profissão como um “Dom de Deus”. Relata, ainda, diversas histórias bem-sucedidas em suas práticas assistenciais e persistência, a qual, segundo ela, salvou diversas vidas. Mesmo aposentada e trabalhando em instituição particular, salienta pretender continuar por mais algum tempo no setor público, como auxiliar de enfermagem junto à Estratégia de Saúde da Família, mas, segundo ela, seu interesse futuro é trabalhar como voluntária: “[...] pretendo continuar trabalhando, mas não pra continuar a receber do homem, mas sim de Deus, vou prestar serviço voluntário”.

Ao ser abordado sobre o final da sua carreira profissional, apresenta a Figura 5: “Essa Aqui é o Final”. A imagem apresenta uma senhora idosa com um andador, mas aparentemente bem disposta, com um sorriso no rosto e, possivelmente, realizada. Mesmo com suas restrições senis, frágil, ela aparenta bem e disposta.

Por fim, por meio das narrativas das profissionais acima relatadas pode-se constatar que as *Baby Boomers* são profissionais fieis e leais às instituições, vislumbram carreiras ao longo prazo - tradicionais - e se mostram altamente flexíveis na conciliação de seus desejos, papéis profissionais e pessoais, além de contingências da vida.

### Geração X

O Entrevistado X é do sexo masculino, nascido em setembro de 1965, natural de Belo Horizonte, filho de mãe atendente de enfermagem e pai concursado público do estado de Minas Gerais, possui quatro irmãos. Informa que a condição financeira familiar era precária durante a infância e se agravou com o divórcio dos pais, tendo seu pai reclamado na justiça a casa onde residia a família. Obrigados a saírem da moradia, foram morar com os avós maternos. Segundo ele, durante a infância, queria ser professor de geografia, mas também tinha interesse na área de atuação de sua mãe, inclusive conviveu, em alguns momentos, no ambiente em que a mesma trabalhava.

Em seu período escolar, relata ter repetido duas séries, a terceira série do primeiro grau e o primeiro ano do segundo grau. Relaciona esses ocorridos ao

trabalho, pois, executava atividades informais para auxiliar na renda da mãe, que passava dificuldades para tratar dela e de seus quatro irmãos. Ainda estudando o ensino médio obteve seu primeiro emprego em uma instituição hospitalar como celetista no cargo de porteiro, graças a ajuda de sua mãe. Passou algum tempo em tal atividade, porém, foi direcionado para outra, auxiliar de almoxarifado, onde aprendeu nova profissão. Para X um momento marcante foi a sensação de independência ao perceber seu primeiro salário.

Quando questionado sobre a suas ambições no início da carreira, informou o franco interesse em pagar suas contas, comprar um carro, casa, ou seja, sua independência financeira. Aos 18 anos, no entanto, se alistou no exército e foi convocado para atuar na corporação. Segundo informa, durante o primeiro ano, passou por uma introdução ao serviço militar nas áreas de infantaria e artilharia. A seguir, foi encaminhado para prestar serviços na área da saúde. Permaneceu por seis anos, quando se desligou da corporação.

Concomitante ao seu segundo grau, X realizou curso técnico em segurança do trabalho, o que permitiu, segundo ele, a oportunidade de trabalhar em uma empresa de tecelagem na função de técnico de segurança do trabalho. Nesse período teve grande contato com o médico do trabalho da instituição, sendo “o centro das atenções do setor”. Na verdade, relata que o médico responsável pelo setor de medicina e segurança do trabalho, em que trabalhava, frequentava o setor apenas uma vez por semana e na época não havia técnico de enfermagem, cabendo o entrevistado auxiliar na resolução de diversos problemas da instituição, sendo então, incentivado a realizar novo curso técnico.

Durante sua estada nessa função, concluiu curso de auxiliar de enfermagem para complementar suas atividades na empresa, e manteve-se na empresa de tecelagem por outros seis anos. Após, prestou serviços em um hospital de grande porte em Belo Horizonte, para a função de auxiliar de enfermagem em pronto atendimento, realizando transporte a pacientes graves. Por quase 10 anos manteve-se na instituição, desligando-se por interesses pessoais, não mencionados na entrevista. De posse apenas do certificado de auxiliar de enfermagem, X relata ter tido dificuldades de reinserção no mercado de trabalho. Finalmente, conseguiu emprego em uma empresa de esterilização de materiais médico-hospitalares. Nesse período, inicia processo de formação como técnico de enfermagem, a pedido da própria empresa. Visando avançar nos estudos, alega desejar se graduar em geografia, como busca de realização de seu sonho de infância.

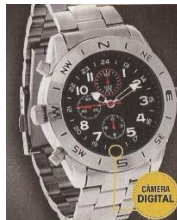
Quando solicitado a apresentar, apresentou a “A Geladeira Organizada” (Figura 6), justificando ter que:

[...] organizar a minha vida pessoal e profissional para eu poder vencer os obstáculos, por que se eu não fizer isso fica difícil para mim. Preciso me organizar em

todos os sentidos, trabalho, casa, estudos, a organização está em primeiro lugar para mim.



**Figura 6.** “A geladeira organizada”



**Figura 7.** “O relógio”



**Figura 8.** “Este jogo”



**Figura 9.** “O companheiro”



**Figura 10.** “Um atalho para o conhecimento”

A geladeira é um eletrodoméstico dotado de máquina frigorífica para manter a temperatura baixa em seu interior, no qual são guardados alimentos perecíveis. A baixa temperatura nos mamíferos proporciona o momento de hibernação, ou seja, a condição de inatividade parcial e de redução metabólica extrema que ocorre em certos animais durante invernos rigorosos. Se aplicado ao trabalho, sugere-se que a imagem seja referente ao período vivenciado durante o afastamento de X do mercado profissional. Período em que passou por um momento de “hibernação profissional”, requerendo-lhe se organizar para o retorno, conforme ele mesmo sugere em relato acima.

Já em relação à Figura 7, nomeada como “O Relógio”, X aborda também o tempo perdido por ele com coisas fúteis e rotinas mal elaboradas:

[...] não posso ficar perdendo tempo com coisa o que não vai trazer proveito, por exemplo, final de semana, levantar tarde. Já perdi tempo demais, deveria ter estudado antes.

Talvez essa seja, também, uma forma de demonstrar o momento em que se encontrou fora do mercado de trabalho. Seria ele um profissional mais bem sucedido se tivesse estudado? Teria ele perdido tempo em sua formação e dedicação exclusiva à

profissão? Possivelmente a figura remete a uma reflexão quanto ao tempo e investimento em sua carreira.

Observa-se que desde sua última formação profissional, demorou aproximadamente outros dez anos para a busca de nova qualificação, mesmo assim, imposta pelo empregador para a recolocação no mercado.

Na Figura 8, denominada “Este Jogo”, revela a percepção de X de que a sua profissão pode ser muito mais versátil do que originalmente pensava. A comparação ciências exatas - “matemática” - e ciências biológicas - “enfermagem” - faz sentido também se a palavra “área”, enfatizada no trecho acima de seu relato, fosse substituída por “circunstâncias”, pois, em sua casa, no trabalho, com um amigo ou vizinho, ele poderia aplicar a enfermagem como método preventivo ou curativo, promovendo a saúde.

Em se tratando da Figura 9 - “O Companheiro” -, a imagem apresenta um rapaz de meia idade cuidando de suas plantas, por meio dela X diz falar de suas habilidades, da forma como observa seu trabalho e o realiza com cuidado.

Observa-se em alguns momentos de seu discurso a necessidade de buscar o conhecimento após um novo tempo fora do mercado de trabalho, a importância da atualização e da inserção com uma



maior qualificação. Para simbolizar isso, X apresenta a Figura 10, intitulada “Um Atalho para o Conhecimento”, em que mostra uma loja com exposição de telefones celulares de última geração, *notebooks* e outras tecnologias, que segundo ele, facilitadores à aquisição de novos conhecimentos.

### Geração Y

A respondente Y é do sexo feminino, nascida em maio de 1987, em Belo Horizonte, Minas Gerais, segunda filha de outros dois filhos e criada pelos pais. Afirma ter tido uma vida tranquila na infância, com bom poder aquisitivo. Seus pais são formados em enfermagem. E, especificamente, seu pai iniciou a carreira como maqueiro, transportando pacientes entre unidades do hospital em que, a seguir, realizou curso de auxiliar e técnico em enfermagem. Sua mãe possui o curso técnico de enfermagem, porém, por alguma insatisfação na profissão, migrou para a área administrativa, exercendo funções técnico-administrativas.

Durante a adolescência, passou por um período que preferia ficar no seu quarto, ouvindo música. Começou a sair bem mais tarde. Com quinze anos participava de um movimento de *Rock and Roll*, na Praça da Liberdade, em Belo Horizonte. Nesse mesmo local, conheceu um rapaz com o qual, um ano depois, teve uma filha não planejada: “Foi no susto e a aí a gente ficou junto este tempo todo”.

Com o nascimento da filha, todos foram morar juntos, inicialmente na casa do rapaz, pouco tempo depois construíram uma casa nos fundos da casa dos pais dele, com consentimento de sua família, como relatado:

Foi uma coisa muito louca, a gente se apaixonou, eu não sei, acho que ninguém acredita que era amor ou acha que não era amor, mas era, a gente se apaixonou ficou junto, assim, um ano, ele na casa dele e eu na minha. De repente eu estava ficando mais na casa dele do que na minha, aí a mãe dele "constrói aqui atrás", e construímos e aí foi ficando e foi assim, uma coisa muito louca.

Quando abordado sobre a dimensão profissional, Y informa que buscou seu primeiro emprego por necessidade de criar sua filha: “No começo fui trabalhar, primeiro para criar minha filha, foi um objetivo [...]”.

Inicialmente, trabalhou como vendedora em uma loja de roupas feminina, porém, como precisava se dedicar um pouco mais ao bebê, buscou por um trabalho com menor carga horária. Teve, então, a oportunidade de conciliar os cuidados de sua filha com um emprego de seis horas diárias em empresa de *telemarketing*. Informa que teve boas experiências no ramo, embora achasse tudo um pouco estranho no início:

Achei aquilo tudo muita loucura, assim, sabe? Gente de todo tipo, de toda crença, de toda raça, tudo ali misturado, aquilo ali é muito louco (risos), e você sabe que eu gostei?!

Na empresa de telemarketing, ficou por onze meses. Com a oportunidade de melhor salário, migrou para outra instituição, na mesma área. Por lá ficou oito meses, mudando para uma terceira empresa, onde permaneceu por quatro meses. Conseguindo, novamente, melhor proposta salarial - remuneração acima do mercado - se transfere para outra empresa, onde permaneceu por sete meses, até entrar para a faculdade de enfermagem. Ao ser questionada sobre as breves mudanças de emprego, declarou:

Era ganhar mais, porque a Empresa 2 pagava mais que a Empresa 1, aí sai da Empresa 1 e fui para a Empresa 2, aí na Empresa 3 eu iria poder ganhar comissão de vendas, aí eu fui para a Empresa 3, e fui ganhando cada vez mais, porque o último que eu parei, na Empresa 4, o salário é o melhor que tem no mercado para telemarketing, é mil e pouquinho.

Segundo Y, a escolha de sua profissão se deu pelo seu pai:

Houve influência do meu pai. Desde que ele veio para BH que ele está nessa de trabalhar, primeiro ele começou como maqueiro, aí fez auxiliar, aí fez o técnico.

Antes de entrar na faculdade, Y tentou por diversas vezes o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), com objetivo de conquistar bolsa total de estudos pelo PROUNI. Porém, mesmo não conseguindo entrou em uma faculdade privada de enfermagem, após prestar vestibular e conseguir financiamento privado parcial. cursou enfermagem por dois anos e, a seguir, rescindiu contrato com a faculdade por falta de recursos financeiros para finalizar o curso. Como alternativa, buscou o curso técnico de enfermagem, finalizando-o em 2015.

Indagada sobre seu sentimento por ter escolhido o curso de enfermagem, a entrevistada Y salienta:

Me sinto bem, mas poderia ter feito outras coisas, porque a influência do meu pai pesou muito, porque teve uma hora que eu queria fazer publicidade e propaganda e tinha até uma nota boa e ele não me apoiou não, você não vai ganhar dinheiro, porque a área da saúde é a que mais tem emprego hoje em dia, nunca vai acabar e o que que você vai fazer com publicidade e propaganda (imita o pai), ele nem entendia muito sabe, assim, do curso. Aí eu fui e entrei para a faculdade de enfermagem.

Embora tal relato, Y indica satisfação com a carreira e pelo fato de já ter uma profissão. Segundo ela, sente prazer no que faz:

“[...] muito bom, muito gostoso o que eu faço. Ainda não cheguei naquele estágio em que a

pessoa está arrastando chinelo e não suporta mais, eu gosto”.

Juntamente com esse depoimento, apresentou a Figura 11, a qual denominou de “Prazer”



Figura 11. “Prazer”



Figura 12. “Isso aqui é meu esforço”



Figura 13. “A roupa dele é de gladiador”



Figura 14. “O que eu quero”



Figura 15. “Contato com a Natureza”

Concomitantemente, Y faz menção aos esforços empreendidos quanto à profissão ao relatar sua escolha pela Figura 12: “Isso aqui é meu esforço”. Na imagem, um jogador de basquete com uma bola na mão, possivelmente apontando para seu objetivo central: acertar a cesta. É provável que a imagem do atleta seja uma projeção de Y, que após longo preparo, disciplina e garra, consegue jogar com foco no objetivo central que para ele, como para ela, é vencer o jogo ou obter sucesso em carreira: “Isso aqui é meu esforço, a garra, persistência, você vê pelo jeito dele”.

Faz, ainda, menção ao seu dia a dia no trabalho, por meio da Figura 13: “A Roupa dele é de Gladiador”. Na figura destaca a imagem onde o ator George Clooney está figurado com uma roupa de gladiador romano para atuar em “Ave, César!”.

Gladiadores eram lutadores escravos. Treinados em escola especial na Roma Antiga, eles se enfrentavam para entreter o público e o duelo só terminava quando um deles morria, ficava desarmado ou ferido sem poder combater. A sociedade romana, sendo altamente militarizada, necessitava de oportunidades as quais demonstrassem aos cidadãos presentes nas arenas seu poder bélico, sua repulsa à covardia e à rendição, sua coragem e honra através das

habilidades e técnicas apresentadas pelos combatentes (Barton, 1996). Seguindo tal lógica, Y destaca a coragem ao enfrentar diariamente uma “batalha”, mostrando sua força e determinação:

Aqui é o meu dia a dia, uma guerra, uma luta, mas... (risos) aqui, a roupa dele é de gladiador, olha só. Então eu coloco essa roupa todo o dia e venho linda, trabalhar.

Sobre suas expectativas, Y, oscila quanto a iniciar uma graduação em publicidade e propaganda ou finalizar o curso superior em enfermagem. Uma vez que agora é independente e consegue subsidiar seu próprio caminho:

Então, posso dar um *up* (sic), ou fazer uma faculdade para estender esse trem (sic) de enfermagem ou fazer o que eu queria fazer ano passado, mas não me apoiou, mas agora eu posso fazer sozinha, agora eu posso pagar, agora eu posso... Não sei. Agora eu posso sonhar e posso concretizar eu mesma.

Almeja, no entanto, uma carreira que lhe permita reconhecimento, simbolizando esse desejo

com a Figura 14: “O que eu quero”. Na foto, tem-se a imagem de um homem segurando dois troféus. Estes símbolos de recompensa por uma façanha específica, provas ou reconhecimento do mérito pela realização de uma proeza, feito heroico ou fato extraordinário. Seguindo exatamente esse conceito, Y salienta: “Esse aqui é o que eu quero, acho que todo mundo quer, almeja sucesso, reconhecimento naquilo que faz”.

Ainda, como ambição de curto prazo, pensa adquirir bens de consumo; em médio prazo pensa formar uma poupança com valor considerável; e, ao longo prazo, em ter uma graduação e adquirir um apartamento.

Já quanto ao final de sua carreira, pensa em parar quando não for mais possível executar suas atividades:

Quando não tiver aguentando trabalhar mais, de fazer nada. Agora eu quero que seja uma velhice já ali com uma profissão boa, ganhando bem, né? Não sei... Talvez envelhecer ali no sítio, criando um monte de bicho”.

Nesse sentido, conclui a entrevista apresentando a Figura 15 - “Contato com a Natureza” - em que se registra o contato entre uma criança e um lobo simbolizando, para a entrevistada Y, o seu interesse, quando do fim da vida, na natureza: “[...] aqui é o que eu quero fazer quando eu tiver velhinha, contato com a natureza, contato direto”.

### **Análise comparativa intergeracional**

Diversas gerações, dividindo o mesmo ambiente de trabalho, muitas vezes, executando mesmas funções, porém com ideias de carreira, valores e interesses completamente diferentes tenderá a ser uma tônica em nossas instituições.

Durante este estudo foi possível constatar tais peculiaridades e singularidades, conforme os dados emergiam dos relatos de representantes das três gerações estudadas. Em se tratando das influências para a tomada de decisão de ingresso na profissão de enfermagem observa-se que dois, dos três entrevistados, (X e Y) tomaram influenciados por heranças recebidas de seus pais, ou seja, as figuras parentais influenciaram a escolha dos entrevistados, seja pela própria formação ou do incentivo a estudarem como forma de ascensão social. Mesmo a outra entrevistada (BB), o fator herança se mostrou

relevante, muito embora pelo seu lado negativo. Isto é, pela ausência de apoio e incentivo. A entrevistada BB destaca os desafios vivenciados para superar lacunas impostas pelos seus pais e marido, e avançar nos estudos em busca de algo melhor em sua vida, mesmo que tardiamente.

Como alavanca para ingresso no mercado de trabalho, o entrevistado da geração X evidenciou a necessidade de ajudar seus familiares, que passavam por período de dificuldade financeira. Ainda, neste momento histórico vivenciado pela geração X - processos sistemáticos de reestruturação produtiva, no Brasil - pode-se observar alterações em relação à carreira em particular, maior inserção da mulher no mercado de trabalho remunerado e as dificuldades e impossibilidades de somente a figura masculina manter-se como provedora e arrima da família, bem como mudanças nos arranjos familiares. O divórcio já não é mais tão intolerado pela sociedade, acabou por resultar na presença, durante a infância e adolescência do entrevistado dessa geração, de apenas uma figura parental.

Inseridos no mercado de trabalho e executando alguma atividade laboral, as três gerações apontaram peculiaridades quanto ao perfil e valores profissionais requeridos. Percebe-se a fidelidade à profissão e dedicação ao trabalho da entrevistada da geração *Baby Boomer* ao empregador, permanecendo por longo tempo nas mesmas instituições, preferindo o trabalho às outras atividades particulares, podendo ser considerada típico comportamento dos “*Workaholics*”. Soube, igualmente, se adaptar ao mercado de trabalho, de acordo com suas demandas, buscando a formação como um recurso para conseguirem maiores ganhos. Já o profissional da geração X demonstrou busca por investimento na mesma como modo de deslumbre ao crescimento profissional, como os *Baby Boomers* consideram a educação formal como elemento central de ascensão profissional e social. A entrevistada da Geração Y, por sua vez, demonstrou menor fidelidade às instituições e ao trabalho em si, relevando-se mais intolerante a contraditoriedade e movimentando-se, com maior intensidade, pelo mercado de trabalho, em busca do encaixe em atividade que cumpra seus interesses. Ao avaliar o tempo médio de permanência em instituições de saúde observa-se tendências à redução sistemática de espaçamento entre admissão e demissão. A Figura 16 sintetiza os achados durante a entrevista individual com cada um dos três entrevistados.

Entrevistado	Idade	Geração	Sexo	Formação	Imagens apresentadas referente a carreira	Representação das Imagens
BB	60	Baby Boomer	F	Auxiliar de enfermagem	Figura de um elefante  Figura de uma família alimentando-se durante o café da manhã na cozinha	Refere-se como um ser forte.  Demonstra sua forma de tratamento aos seus pacientes, como uma figura materna
X	50	X	M	Auxiliar de enfermagem	Figura de um homem cuidando de suas plantas	Descreve suas habilidades no trabalho
Y	29	Y	F	Técnico de enfermagem	Figura de um gladiador	Trata-se da coragem que tem ao enfrentar diariamente uma “batalha”.

Figura 16. Comparativo Intergeracional

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do conjunto dos dados obtidos e não obstante limitações decorrentes da impossibilidade da identificação de respondentes da Geração Veteranos e a opção por acentuado foco na construção de narrativas voltadas à caracterização das trajetórias pessoais, educacionais e profissionais dos entrevistados, um importante aprendizado relaciona-se à adequação das opções metodológicas e do dispositivo de evocação de imagens nas respostas à questão norteadora desta pesquisa. Em particular, a constatação de mudanças no imaginário de da carreira, nos distintos grupos etário-geracionais investigados.

Muito embora, historicamente marcados pelos ideais de cuidado, serviço e dedicação; assim como a seu exercício como alternativa de renda para suplência de necessidades financeiras contingentes, a profissionalização da carreira da enfermagem, aliada a mudanças demográficas, sinalizam alterações e novas demandas. Em particular, as narrativas e imaginários emergentes apontam para a relevância de maior compreensão da escolha da profissão de enfermagem tendo em vista maior importância atribuída, ao longo do tempo, a valores como reconhecimento e estilo de vida.

Ademais, as trajetórias de carreira investigadas sinalizam para transformações aderentes ao preconizado pela literatura, com demandas mais afins à noção de “carreira moderna”. Ganha amplitude também, notadamente entre os pesquisados de grupos etário-geracionais mais jovens, discursos e comportamentos comumente associados ao chamado fenômeno “Geração Millenium”, que os sugerem

como mais hedonistas, mais orientados à própria carreira que às instituições e mais tendentes a novas formas de contrato psicológico, centradas na díade empregabilidade-resultados.

Ademais, mesmo que intervenções nas instituições a que se vinculam muitos dos profissionais da enfermagem sejam complexas e limitações históricas se façam intervenientes, outra lição importante apreendida, diz respeito à relevância de se escutar mais sistematicamente os profissionais da área, contribuindo para perspectivas de intervenção mais humanizadas, em particular tendo em vista a natureza de trabalho por eles desenvolvido. Aprendemos que as experiências, vivências, dramas profissionais e pessoais, emoções, histórias de vida, se compartilhadas e trazidas à tona, com atenção e respeito, em muito podem contribuir para maior qualidade de vida e suporte à superação dos desafios vivenciados por essa relevante profissão, ainda pouco enfatizada, no Brasil, no âmbito dos estudos gerenciais e organizacionais.

Em suma, retomando à questão central que orientou a realização deste estudo, cabe destacar que os imaginários de carreira presentes nos profissionais de enfermagem investigados sugerem deslocamentos de concepções que evidenciam ancoragem em aspectos vocacionais e de serviço, para fatores vinculados ao mercado e ao estilo de vida, corroborando hipóteses (Schein, 1996; Parry & Urwin, 2011; Rodrigues, Guest & Budjanovcanin, 2013; Napoli, 2014; Seipert & Baghurst, 2014; Latkovicj & Popovska, 2015; Popovska, Latkovic, Jakimovski & Popovski, 2015) e estudos realizados junto a profissionais da área, no Brasil (Gomes, 2014; Messias *et. al.*, 2017).

## REFERÊNCIAS

- Amaral, S. (2004). *Virando gente grande: como orientar jovens em início de carreira*. 1. ed. São Paulo: Gente.
- Barton, C. A. (1996). *The Sorrows of Ancient Roman: The gladiator and the monster*. Princeton University Press: Reprint edition.
- Bell, J. A. (2013). Five Generations in the Nursing Workforce. *Journal for Nurses in Professional Development*, (29)4, 205-210.
- Carmo, R. G. (2015) Ambiguidades inerentes à acumulação flexível. *Caderno de Geografia*, 25(43), 90-101.
- Cavazotte, F.; Lemos, A. H. C.; Vianna, M. D. (2012). Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? *Cadernos EBAPE.BR*, 10(1), 162-180.
- Cennamo, L.; Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organization values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891-906.
- Chanlat, J. F. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade? *Revista da Administração de Empresas*, 35(6), 67-75.
- Coetzee, M.; Schreuder, D.; Tladinyane, R. (2007). Organizational commitment and its relation to career anchors. *Southern African Business Review*, 11(1), 65-86.
- Comazzetto, LR, Vasconcelos, SJL, Perrone, CM, Gonçalves, J. (2016). A geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36(1), 145-157.
- Costa, L. F. L. G., Mendonça, C. M., Rodrigues JR, G., Araújo, M. V. P., Alloufa, J. M. L., & Silva, R. C. (2014). Conflitos organizacionais entre gerações: um estudo empírico com a equipe de desenvolvimento de software do IFRN. *Revista Holos*, 30(4), 361-374.
- Custódio, L. S. *Servidores do setor público de Minas Gerais: Valores pessoais e organizacionais, suas implicações sobre expectativas e trajetórias profissionais e correlações com a questão geracional*. (2013). Tese de Doutorado, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Danziger, N., Rachman-Moore, D., & Valency, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 13(1), 7-19.
- Dutra, J. S. (2016). *Gestão de pessoas: Modelo, processos, tendências e perspectivas*. 2. Ed. São Paulo: Atlas.
- Evans, P. (1996). Carreira, sucesso e qualidade de vida. *Revista de Administração de Empresas*, 26(3), 14-22.
- Gomes, A. L. R. A. *Imagens de carreira: Um estudo com graduandos em administração de distintos grupos geracionais*. (2014). Dissertação de Mestrado - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Gardiner, S., Grace D. & King C. (2015). Is the Australian domestic holiday a thing of the past? Understanding baby boomer, generation X and generation Y perceptions and attitude to domestic and international holidays. *Journal of Vacation Marketing*. 21(04), 336-350.
- Hall, D. T. *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage, 2002.
- Hall, D. T.; Mirvis, P. H. *Careers as lifelong learning*. In: Hall, D. T.; Mirvis, P. H. (Eds.). *The changing nature of work*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Hansen J. C. & Leuty M. E. (2012). Work values across generations. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 34-52.
- Hassan G, Arbabisarjou A, Yarmohammadzadeh P, Soltanzadeh V, Iman S, Sokooti N. (2012) Relationship between Career Anchors and Organizational Commitment among Faculty Members. *Journal of Studies in Education*, 2(1), 58-71.
- Herrmann, A., Hirschi, A. & Baruch, Y. (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 205-214. Elsevier.
- Kilimnik, Z. M.; Sant'Anna, A. S.; Castilho, I. V. (2008). Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos: Pesquisa de metáforas e âncoras de carreiras, associada à representação de competências profissionais. *Revista Eletrônica Gestão e Sociedade*, 2(3), 257-280.
- Knob, M. A. S., Goergen, C. (2016). Percepção de carreira para a geração Y: Um desafio para as organizações. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 6(3), 332-345.
- Kraft, S.; Nique, W. M. *Desenvolvendo o consumidor através das metáforas: uma aplicação da*

- Zaltman Metaphor Elicitation Technique (ZMET). *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração*, 26, Salvador, Bahia, 2002.
- Lancaster, L. C., Stillman, D. *O Y da questão: como a geração Y está transformando o mercado de trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.
- Latkovikj, M. T., & Popovska, M. B. (2015). Work values and preferences of the new workforce: HRM implications for Macedonian Millennial Generation. *Journal of Advanced Management Science*, 4(4), 312-319
- Leong F.T.L.; Rosenberg, S.D.; Chong S. (2014). A Psychometric Evaluation of Schein's (1985) Career Orientations Inventory. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 524-538.
- Lipscomb, V. (2010). Intergenerational issues in nursing: Learning from each generation. *Clinical Journal of Oncology Nursing*, 14(3), 267-269.
- Matushima, M.K. (2015) A Crise do Fordismo e a Reestruturação da Indústria Brasileira nos anos 1990: Uma análise a partir da teoria da regulação. *Revista de Geografia (UFPE)*, 32(2), 294-309.
- Messarra L. C., Karkoulis S., & El-Kassar A. N. (2016). Conflict resolution styles and personality: The moderating effect of generation X and Y in a non-western context. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 65(6), 792-810.
- Messias, M., Gonçalves, G. C. C., Lecca, C. G. G., Ciampone, M. H. T., & Mira, V. L. (2017). Identificação das âncoras de carreira de enfermeiros. *Revista de Enfermagem do Centro Oeste Mineiro*, 7(0), 1097-1104.
- Napoli, A. (2014). Social media use and generational identity: Issues and consequences on peer-to-peer and cross-generational relationships - An empirical study. *Participations: Journal of Audience & Reception Studies*, 11(2), 182-206
- Niemiec, S. (2000). *Finding common ground for all ages*. *Security Distributing and Marketing*, 30(1).
- O'Bannon, G. (2001). Managing our future: The generation X factor. *Public Personnel Management*, 30(1), 95-109.
- Oliveira, L. C. V., Kilimnik, Z. M., & Oliveira R. P. (2013) Da gerência para a docência: metáforas do discurso de transição. *Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre. Online)*, 19(2), 301-329.
- Oliveira, S. *Geração Y: era das conexões, tempo de relacionamentos*. São Paulo: Clube dos autores, 2009.
- Peçanha, L. C. N., Constantino, M. A. C, Limongi-França, A. C., Silva, J. L. (2011). Âncoras de carreira e relação com a estabilidade e qualidade de vida pessoal: Um estudo com alunos do curso de gestão de pessoas. *ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas*. 1(2), 29-42.
- Popovska, M. B., Latkovic, M. T., Jakimovski, J., & Popovski, V. (2015). Work values of the Macedonian workforce. *Journal of Advanced Management Science*, 3(2), 158-161.
- Ramakrishna, H. V., & Potosky, D. (2003). Conceptualization and exploration of composite career anchors: An analysis of information systems personnel. *Human Resource Development Quarterly*, 14(2), 199-214.
- Rodrigues, R., Guest, D., & Budjanovcanin, A. (2013). From anchors to orientations: Towards a contemporary theory of career preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 142-152.
- Santos, A. L. *A geração Y nas organizações complexas: um estudo exploratório sobre a gestão dos jovens na empresa*. 2011. Dissertação de Mestrado, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Stanley, D. (2010). Multigenerational workforce issues and their implications for leadership in nursing. *Journal of Nursing Management*, 18(7), 846-852.
- Seipert, K., & Baghurst, T. (2014). Contrasting work values of baby boomers and generation X rural public school principals. *Public Administration Quarterly*, 38(3), 347-370.
- Sullivan, M., Forret, S. M., & Carraher, L. A. M. (2009). Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. *Career Development International*, 14(3), 284-302.
- Vermeulen, L. (2015). Career anchors and work behavioral style for career management in the south african public service. *European Scientific Journal*, 11(14): 482-506.
- Worley, K. (2011). Educating college students of the net generation. *Adult Learning*, 22(3), 31-39.
- Yin, R. K. *Case study research: Design and methods*. Sage Publications Inc., USA, 1989