

**ÂNCORAS DE CARREIRAS E ESCOLHAS PROFISSIONAIS: UM ESTUDO COM GRADUANDOS DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA UNIVERSIDADE FEDERAL**

**Autoria:** Severino Ramos da Silva Júnior e George de Almeida Andrade

**Filiação:** Universidade Federal de Pernambuco – Centro Acadêmico do Agreste

**RESUMO:**

O objetivo deste estudo é identificar e comparar quais as principais âncoras de carreiras e escolhas profissionais reveladas por estudantes do curso de Administração em um centro acadêmico de uma Universidade Federal, localizado no Estado de Pernambuco - Brasil. O estudo visa também analisar a existência de possíveis diferenças entre os padrões de âncoras de carreiras entre ingressantes e concluintes, na intenção de verificar se existem perfis distintos entre os estudantes. A pesquisa tem caráter descritivo e exploratório, com uma abordagem quantitativa dos dados. Foram entrevistados 39 estudantes. Em relação aos resultados, o estudo revelou uma maior pontuação para a âncora estilo de vida, de uma forma geral. Na análise entre âncoras de carreiras com as intenções de escolhas profissionais, a pesquisa revelou que os estudantes que desejam ter vínculo autônomo, servidor público e empregado celetista tiveram pontuações mais significativas nas âncoras de estilo de vida, segurança e estabilidade e dedicação a uma causa, respectivamente.

**Palavras-chaves:** Âncoras de Carreiras; Intenções profissionais; Graduandos de Administração; Escolhas profissionais.

## 1. INTRODUÇÃO

A noção de carreira é uma ideia historicamente recente, surgindo no desenrolar do século XIX, assim como suas derivadas (Chanlat, 1995). Segundo o autor, as palavras *carreirismo* e *carreirista* surgiram no século XX. A própria palavra *carreira*, em sua acepção moderna, quer dizer “um ofício, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão”. Por outro lado, “a ideia de carreira nasce com a sociedade industrial capitalista”.

Ao longo dos últimos 20 anos, o tema “*carreiras*” tem causado grande impacto na área da Gestão de Pessoas. O seu significado e suas repercussões ainda constituem objeto de pesquisas e análises, tanto no ambiente acadêmico quanto aos que lidam com o tema no cotidiano organizacional (Balassiano e Costa, 2006). Chanlat (1995) relata que a dinâmica do mundo dos negócios e organizações tem implicado em significativas mudanças na forma em que os indivíduos consideram sua trajetória profissional. O autor afirma que fazer carreira torna-se possível para todo e qualquer indivíduo, todavia, quando colocado em prática, às vezes, se torna muito diferente:

“O contexto competitivo global, atuando desde os anos 80, tem demandado uma crescente flexibilização das relações de trabalho que, dentre outros desdobramentos, tem modificado a ideia de desenvolvimento profissional, de modo que a clássica noção de planejamento e gestão da carreira acomoda-se aos novos moldes da relação empregado/empregador”. (GOMES *et al.* 2013, p 51)

Em decorrência das necessidades de adequação às demandas e exigências do mercado, o indivíduo se vê impelido a assumir uma maior parcela de responsabilidade que envolve o seu desenvolvimento quanto à sua carreira. Gomes *et al.* (2013) diz que é nesse contexto que a importância do conceito de carreiras é evidenciada, à medida que norteia as decisões e escolhas profissionais do indivíduo.

Dutra (1996) relata que os indivíduos terão melhores condições para identificar oportunidades de carreira à medida que se identificam sobre o que gostam de fazer, o que os satisfazem e o que os estimulam. Neste contexto, a ideia de âncoras de carreira pode proporcionar um melhor entendimento sobre tais escolhas. Segundo Dutra (1996, p. 43), âncora de carreira “são elementos de nossa realidade que irão determinar nossas preferências por determinada ocupação, carreira, empresa ou oportunidade”. A importância do conceito de âncoras de carreiras está presente na influência que esta exerce nas escolhas do indivíduo, como ocupações e trabalhos específicos, bem como afeta as reações do indivíduo em relação ao trabalho (Dutra, 2010).

Entre os diversos estudos realizados podemos citar alguns autores e seus respectivos trabalhos. Numa perspectiva longitudinal, Gomes *et al.* (2013) apresenta um estudo com egressos do curso de administração e os resultados apontaram uma frágil confirmação da possibilidade de mudança de âncora. Outro estudo realizado por Faro *et al.* (2010) teve como objetivo identificar as âncoras de carreiras dos servidores do TCU, buscando compreender os fatores impeditivos da implementação do modelo gerencial, os resultados deste estudo indicaram não apenas algumas incompatibilidades entre as principais âncoras de carreiras dos profissionais do TCU e aquelas exigidas pelo referido modelo, mas também que o sistema atual de recompensas do TCU gera nos colaboradores maiores resistências às modificações preconizadas por esse modelo (Gomes *et al.* 2013).

Diante do exposto, o objetivo deste estudo é identificar e comparar quais as principais âncoras de carreira e escolhas profissionais reveladas pelos ingressantes e concluintes do curso de Administração em um centro acadêmico de uma Universidade Federal, localizado no interior do Estado de Pernambuco - Brasil. O estudo visa também analisar se existem diferenças entre os padrões de âncoras de carreira entre ingressantes e concluintes, na intenção de verificar se existem perfis distintos entre os indivíduos ao decorrer do referido curso.

A relevância do presente estudo está em revisitar o construto de âncoras de carreiras no sentido de buscar entender em quais os estudantes têm se apoiado durante o processo de escolhas profissionais, bem como entender qual (is) âncora(s) prevalecem entre os estudantes de administração para a tomada de decisão referente à sua carreira profissional, considerando também o contexto sociodemográfico do referido centro acadêmico. De acordo com Faro *et al.* (2010), uma análise das âncoras de carreiras possibilita, ainda, identificar o que torna os indivíduos tendentes a certo tipo de comportamento no trabalho.

Este trabalho está estruturado da seguinte maneira: a) uma revisão de literatura sobre a evolução do entendimento sobre carreira e âncoras de carreira; b) os procedimentos metodológicos utilizados no trabalho; c) análise dos resultados; e por fim, d) a conclusão do estudo.

## **2. REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 Carreiras**

Peres (2011) relata que somente a partir do século XX passou a utilizar o termo “carreira” para definir a trajetória pessoal do indivíduo e que até pouco tempo esse conceito permaneceu limitado a essa analogia, como uma propriedade estrutural das organizações ou das ocupações.

Segundo Tieppo *et al.*(2010) o conceito mais propalado de carreira é o como caminho ou uma trilha a ser seguida de uma forma mais segura e visível. Costa e Dutra (2011) afirmam que a carreira pode ser definida como uma sequência de posições ocupadas durante a vida de uma pessoa, em função dos trabalhos, estudos e outras experiências da vida, como também das percepções individuais, atitudes e comportamentos profissionais que propicia um maior desenvolvimento de competências para lidar com situações de trabalho que possuem uma maior complexidade.

Hall (2002) afirma que o conceito de carreira, tanto no conhecimento popular quanto no conhecimento científico, possui quatro significados distintos, sendo eles: *Carreira como avanço*: entendido através de uma noção de mobilidade vertical dentro de uma organização, movimentos ascendentes ou sequenciais de promoções entre os níveis hierárquicos; *Carreira como profissão*: consideram-se somente alguns determinados trabalhos como fruto de carreira, em geral profissões que elegem algum status ao indivíduo e que possuem algum tipo de avanço sistemático, sendo eles, advogados, médicos, executivos; *Carreira como sequência de trabalhos*: como qualquer acumulação de trabalho realizado pelo indivíduo constitui a sua carreira; *Carreira como sequência de experiências relativas a uma função*: a carreira representa a forma como a pessoa experimenta a sequência de trabalhos e atividade que compõe sua história profissional, isso inclui satisfação, atitudes e mudança.

Dutra (1992) compreende que a carreira não se limita a entender apenas o encarecimento como um movimento vertical na estrutura hierárquica das organizações, mas também como mudanças dirigidas para o crescimento individual e organizacional. O autor ainda destaca que o gerenciamento de carreiras é um processo conjunto que envolve o indivíduo e sua organização, sabendo que o indivíduo é o elemento mais competente para gerenciar sua carreira, buscando sempre a efetividade.

Chanlat (1995) apresenta dois principais modelos de carreira: o tradicional e o moderno. Segundo o autor a carreira é tradicionalmente feita por um homem, “pertencente aos grupos socialmente dominantes”, marcada por certa estabilidade e progressão linear vertical. David H. Femmes (1986, apud Chanlat, 1995) diz que “esse modelo tradicional está em perfeita ressonância com uma sociedade em que a divisão sexual do trabalho interditou por todas as práticas a carreira das mulheres”.

A partir dos anos 70, surge um novo modelo, menos tradicional, que é resultado de algumas mudanças sociais. Para Harel-Giasson (1992, apud Chanlat, 1995) esse novo modelo é caracterizado pela variedade simultaneamente sexual e social. “Numerosas mulheres iniciam, com efeito, em nossos dias, carreiras com os mesmos títulos que os homens”. Este novo modelo é resultante das mudanças sociais na sociedade que ocorreram nos últimos trinta anos, como a feminização do mercado de trabalho, elevação dos graus de instrução, cosmopolitização do tecido social, afirmação dos direitos dos indivíduos, flexibilização do trabalho, dentre outros, conforme sintetizado no Quadro 1.

**Quadro 1: modelos de carreira**

MODELO TRADICIONAL	MODELO MODERNO
Um homem Pertencente aos grupos socialmente dominantes Estabilidade Progressão linear vertical	Um homem e/ou uma mulher Pertencentes a grupos sociais variados Instabilidade Progressão descontínua vertical e horizontal

**Fonte: adaptado de Jean-François Chanlat (1995).**

A partir dos anos 1990 foram levantados outros modelos de carreiras. Um desses é o de carreiras sem fronteiras que, de acordo com Alverenga *et al.* (2015), está baseado numa identidade própria do profissional e no saber fazer (*know-kow*) de uma forma mais flexível, ou seja, com uma maior independência entre a organizacional e o profissional. A base de sustento desse modelo se estabeleceu por meio de redes interorganizacionais e de estruturas organizacionais de forma não hierárquicas, sendo a carreira dirigida por esse profissional.

Existe também o modelo de carreira proteana que, de acordo com Balassiano *et al.* (2004), considera que existem três espaços de expressão do indivíduo: o pessoal, o familiar e o profissional, envolvendo uma maior expansão das competências e estabelecimento de novos relacionamentos com trabalho e outras pessoas.

Segundo Gomes *et al.* (2013), devido às necessidades de adequação às demandas e exigências do mercado, o indivíduo se vê obrigado a assumir a maior parcela de responsabilidade no que diz respeito ao desenvolvimento de sua carreira. É nesse contexto que o conceito de “âncoras de carreiras” ganha relevância e evidencia a sua importância, na medida em que dá um norte as decisões e escolhas profissionais do indivíduo.

## 2.2 Âncoras de Carreiras

De acordo com Dutra e Albuquerque (2002), âncoras de carreira é uma combinação das áreas percebidas de competências, valores e motivos de um indivíduo, onde o próprio não abandonaria mesmo diante de escolhas que são consideradas difíceis, representando o seu verdadeiro “eu”. Os indivíduos, referente às suas escolhas profissionais, tendem a optar por determinada área profissional conforme os seus desejos, necessidades e vontade de conseguir alcançar o sucesso. Sem o conhecimento dessa âncora, o indivíduo pode buscar um trabalho que no futuro pode não ser tão satisfatório e perceber que não era aquilo que gostaria de estar fazendo. Nesse caso, é bastante importante analisar de início sua carreira profissional e decisões futuras, e isso pode se tornar mais fácil com o entendimento de sua orientação pessoal para o trabalho, seus motivos, seus valores e sua autopercepção de talentos.

Kilimnik (2000) ressalta que o conceito de âncoras de carreiras é mais amplo que o conceito próprio de motivação para o trabalho, pois se baseia na relação entre habilidades, motivos e valores no autoconceito total, com pretensão de identificar uma crescente área dentro do indivíduo. A autora ainda afirma que a âncora de carreira na vida profissional do indivíduo pode ser utilizada como forma de organizar experiências, identificar as áreas que podem contribuir ao longo de sua trajetória profissional, promover critérios para tipos de trabalhos e identificar padrões de ambição que as pessoas podem determinar para si mesmo, além de servir para estabilizar, guiar, balizar, integrar a trajetória de carreira do indivíduo.

As âncoras de carreiras servirão para tentar guiar o profissional a buscar aquilo que ele tanto almeja de acordo com suas reais necessidades, sejam elas a estabilidade profissional, consequentemente a estabilidade financeira, familiar, outros irão buscar a satisfação em aplicar o seu conhecimento técnico em determinada organização, buscam contribuir de alguma forma para o crescimento da empresa, outros vão querer criar seu próprio negócio, obter uma maior autonomia em relação à sua vida profissional, outros ainda buscam por uma maior flexibilidade em suas atividades dentro da organização, outros vão à busca de superar desafios, estão na organização porque são dedicados a uma determinada causa, são diversos fatores que levam o profissional a tomar suas decisões.

Ainda segundo Kilimnik (2000), o conceito de âncora de carreiras tem sua origem no estudo de Edgar Schein, que buscou o aperfeiçoamento em análises referentes à evolução de carreiras administrativas. Esse estudo foi desenvolvido no período de 1961 a 1973, o qual envolveu quarenta e quatro alunos do programa de mestrado da Escola Sloan de Administração de *Massachusetts Institute of Technology* e foi realizado com o propósito de buscar e reunir conhecimentos sobre a construção de valores das pessoas referente ao comportamento que acompanham o indivíduo no ambiente de trabalho.

Schein a fim de entender mais sobre as âncoras de carreiras e o comportamento dos indivíduos, efetuou entrevistas de caráter longitudinal com os alunos formandos do mestrado e após a conclusão do curso nos locais de seus respectivos trabalhos. Durante esse estudo houve mudanças que foram observadas criteriosamente, assim como seus respectivos motivos e/ou atribuições, valores e atitudes.

De acordo com Kilimnik (2000), o estudo realizado por Schein resultou na definição de um conjunto de autopercepções relativas a talentos e habilidades, motivações e atitudes, necessidades e valores, baseada nas experiências efetivas que cada indivíduo vivenciou com relação ao trabalho que desenvolvem ou que buscam desenvolver, resultando na identificação de oito inclinações profissionais denominadas âncoras de carreiras: Competência técnico-

funcional (TF); Competência gerência geral (CG); Autonomia e independência (AI); Segurança/Estabilidade (SE); Criatividade empreendedora (CE); Serviço e dedicação a uma causa (SD); Puro desafio (PD) e Estilo de vida (EV).

Segundo Schein (1996), a inclinação profissional ou ponto de referência do indivíduo, além de não poder ser descartada, identifica a maneira como as pessoas ao longo do tempo desenvolvem sua vida profissional.

As características de cada inclinação profissional, ou âncoras de carreiras, podem ser visualizadas logo abaixo no Quadro 2:

**Quadro 2: Âncoras de carreira**

<b>Competência Técnico/Funcional (TF)</b>	Nessa âncora, o profissional adquire um senso de identidade de acordo com a aplicação de suas habilidades técnicas. Nesse caso, a realização profissional vem a partir das possibilidades de enfrentar os desafios.
<b>Competência Gerência Geral (CG)</b>	Os profissionais orientados nessa âncora compõem a minoria, eles possuem a capacidade de realizar um contrato psicológico com a organização, de modo que, o sucesso da organização será o seu sucesso.
<b>Autonomia e Independência (AI)</b>	Nesse grupo encontram-se aquelas pessoas que possuem um nível elevado de intolerância pelas regras que são estabelecidas por outras pessoas, por qualquer outro procedimento ou outro tipo de controle que venha reprimir sua autonomia.
<b>Segurança/Estabilidade (SE)</b>	Nessa âncora a preocupação é referente ao bem-estar e segurança que a baixa inconstância de sua carreira apresenta. Aqui, o profissional irá guiar suas decisões de carreiras traçadas pela segurança e bem-estar.
<b>Criatividade Empreendedora (CE)</b>	Nessa âncora estão aqueles profissionais que buscam e focam a criação de novos mercados e serviços.
<b>Serviço/ Dedicção a uma causa (SD)</b>	Nessa âncora não existe renúncia, em qualquer hipótese, a trabalhos que sejam coerentes com os valores pessoais do profissional.
<b>Puro Desafio (PD)</b>	Nessa âncora existe uma busca incessante por superação de obstáculos que são aparentemente impossíveis de alcançar e a solução de problemas insolúveis.
<b>Estilo de Vida (EI)</b>	Nesse grupo existe a necessidade que o profissional tem de incluir as necessidades individuais, familiares e exigências da carreira.

**Fonte: Elaborado com base em Schein (1996).**

Conforme escreveu Faro *et al.* (2010) em síntese, a âncora de carreira influi nas escolhas profissionais por refletir um conjunto de necessidades, valores e capacidades. As escolhas são determinadas de acordo com as recompensas mais valorizadas na atividade profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de nível mais elevado (Faro *et al.* 2010).

Raymundo e Melo (2014) relata que ao fazer um diagnóstico das âncoras de carreiras é possível melhor definir os valores e as necessidades que orientam o comportamento do profissional:

“(....)a classificação das âncoras de carreira elenca as necessidades comuns a determinados grupos, mas não devem ser interpretadas como rótulos, se sobrepondo. Assim, a compreensão das âncoras de carreira pode, deste modo, estruturar uma hierarquia de necessidades e valores” (Raymundo e Melo, 2014, p.6).

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

O presente estudo surgiu das informações obtidas numa pesquisa realizada com estudantes graduandos que estão iniciando o curso superior de Administração e também com aqueles que já estão nos últimos períodos a fim de identificar se houveram alterações/mudanças nas suas escolhas profissionais e quais âncoras, propostas por Schein (1996), eles têm se apoiado para tais escolhas.

O estudo tem caráter descritivo e exploratório porque de acordo com Prodanov e Freitas (2013, p. 127), respectivamente, “expõe as características de uma determinada população ou fenômeno, demandando técnicas padronizadas de coleta de dados” e busca proporcionar um maior contato com o problema, tornando-o visível ou construindo hipóteses sobre ele. O estudo possui uma abordagem quantitativa, pois se faz necessário o uso de técnicas estatísticas procurando traduzir em números os conhecimentos obtidos pelo pesquisador (Prodanov e Freitas, 2013).

#### **3.1 Planos De Coleta De Dados**

A coleta de dados desta pesquisa foi estruturada por meio de questionários do tipo Survey, baseado nos estudos de Schein (1996). Esse tipo de questionário de acordo com Prodanov e Freitas (2013, pág. 128), “propõe a interrogação direta de pessoas”.

O trabalho em estudo utilizou o modelo de Schein (1996) sobre as âncoras de carreiras. A utilização desse modelo visou à identificação das âncoras que servem como apoio à escolha do caminho profissional para os ingressantes e concluintes do curso de administração. O modelo citado é composto pelas características de cada inclinação, onde abordam as 8 (oito) âncoras de carreiras de acordo com Schein (1996).

O questionário foi estruturado por meio de perguntas fechadas e foram aplicados por meio de contato direto dos pesquisadores. Segundo Richardson (2010), no contato direto o pesquisador pode explicar e discutir sobre o objetivo da pesquisa e do próprio questionário e também responder algumas dúvidas que os entrevistados possam ter em relação a alguma pergunta. Ainda segundo o autor, o contato direto pode ser individual ou coletivo, nesse caso, utilizamos o contato direto coletivo, pois o questionário foi aplicado em uma sala de aula no grande grupo.

As questões foram construídas com bases nos estudos de Schein (1996) onde apresentou as inclinações profissionais dos indivíduos e detalhou cada âncora de carreiras proposto no estudo. Os dados foram tabulados no Microsoft Excel, Versão 2007.

### 3.2 Universo e Amostra

A população desta pesquisa foi composta por alunos ingressantes do 1º e 2º (primeiro e segundo) e concluintes do 8º e 9º (oitavo e novo) períodos do curso de administração de uma Universidade Federal do Agreste Pernambucano. A amostra do estudo contou com a participação de 39 estudantes.

## 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nessa parte do estudo são apresentadas as análises dos dados obtidos na pesquisa empírica com os alunos do curso de Administração de uma Universidade Federal.

### 4.1. Caracterização da Amostra

**Quadro 3: Caracterização da amostra do estudo**

<b>Período</b>	
Ingressantes	<b>16</b>
Concluintes	<b>23</b>
Total	<b>39</b>
<b>Gênero</b>	
Masculino	<b>24</b>
Feminino	<b>15</b>
Total	<b>39</b>
<b>Idade</b>	
Menor de 18 anos	<b>1</b>
18-25 anos	<b>30</b>
26-35 anos	<b>8</b>
Mais que 36 anos	<b>0</b>
Total	<b>39</b>
<b>Atividade Ocupacional</b>	
Autônomo	<b>6</b>
Empregado (celetista)	<b>4</b>
Servidor Público	<b>2</b>
Estagiário/Bolsista	<b>5</b>
Outros	<b>3</b>
Total	<b>20</b>

**Fonte: Dados da Pesquisa, 2016.**

Conforme Quadro 3, foram entrevistados 39 alunos, sendo 16 ingressantes e 23 concluintes. 20 alunos declararam exercer alguma atividade ocupacional, em contrapartida 19 alunos ainda não possuem nenhuma atividade ocupacional. A maior parte dos entrevistados é do sexo masculino e possuem idade entre 18 e 25 anos. Dos 39 entrevistados, 6 declararam ser autônomos, seguido de 4 que possuem vínculo celetista e 2 são servidores públicos. Os demais alunos afirmaram não exercer nenhuma atividade ocupacional no momento ou exercem outras atividades extras, como estagiário ou bolsista.

Conforme Quadro 4, foi possível verificar uma diferença entre aqueles que estão iniciando seus estudos e aqueles que já estão em fase de conclusão em relação as intenções de escolhas profissionais. Os ingressantes, de acordo com o estudo, trabalham atualmente em

empresas privadas, mas pretendem serem autônomos, já os concluintes, em sua maioria, já são autônomos, mas buscam uma carreira como servidor público.

**Quadro 4: Intenções de Escolhas Profissionais de Ingressantes e Concluintes**

<b>Ingressantes</b>	
Autônomo	<b>7</b>
Empregado (celetista)	<b>3</b>
Servidor Público	<b>0</b>
Outros	<b>1</b>
Total	<b>11</b>
<b>Concluintes</b>	
Autônomo	<b>5</b>
Empregado (celetista)	<b>3</b>
Servidor Público	<b>9</b>
Outros	<b>3</b>
Total	<b>20</b>

Fonte: Dados da Pesquisa, 2016.

#### 4.2 Análises das Âncoras de Carreiras

No presente estudo foi possível verificar em quais âncoras os entrevistados têm se apoiado quanto às escolhas profissionais que exercem ou que almejam exercer. No Quadro 5 pode-se visualizar as âncoras de carreiras estudadas por Schein (1996) e quais têm se destacado em relação às escolhas que foram revelados pelos entrevistados.

**Quadro 5: Âncoras de Carreiras dos Estudantes**

SIGLA	ÂNCORAS DE CARREIRA	MÉDIA
<b>CTF</b>	Competência Técnica e Funcional	3, 878
<b>CAG</b>	Competência Administrativa Geral	3, 307
<b>AI</b>	Autonomia e Independência	3, 846
<b>SE</b>	Segurança e Estabilidade	3, 621
<b>CE</b>	Criatividade Empresarial	3, 371
<b>SD</b>	Serviço/ Dedicção a uma causa	3, 929
<b>PD</b>	Puro Desafio	3, 698
<b>EI</b>	Estilo de Vida	<b>4, 153</b>

Fonte: Dados da Pesquisa, 2016.

Em relação ao resultado desta pesquisa, de forma geral, foi perceptível o destaque para a âncora Estilo de vida, que teve uma média de (4, 153), onde foi possível observar que os indivíduos têm se importado em incluir as suas necessidades, sejam elas profissionais, pessoais, familiar, no que concerne ao tipo de carreira a ser escolhido, seguido da âncora de Dedicção a uma causa, que teve uma média de (3, 929), onde as pessoas apreciam os valores dos profissionais, e que não abandonariam uma causa se esses valores fossem condizentes, na prática, dentro da organização.

É interessante destacar aqui, em relação à amostra pesquisada, que os discentes não desejam, em sua maioria, optar por um vínculo mais estreitado com as organizações, ou seja, não buscam pelo sucesso das empresas como se fosse o seu próprio sucesso, foi isso que

levou a média da âncora de Competência Administrativa geral ser a menor entre as outras, ficando apenas com (3, 307). Outra âncora que ficou entre as últimas que serviriam de apoio para as escolhas profissionais dos alunos, nesse caso, foi a de Criatividade Empresarial, obtendo média de (3, 371).

#### 4.2.1 Principais Âncoras de Carreiras dos Ingressantes e Concluintes

O Quadro 6 apresenta quais as principais âncoras de carreiras reveladas pelos respondentes com base no tempo de curso, ou seja, diferenciando os ingressantes dos concluintes. É relevante destacar que tanto para aqueles que estão ingressando sua vida acadêmica quanto para os que já estão concluindo, a âncora Estilo de vida também foi a mais significativa. Para os ingressantes, a segunda principal âncora percebida é a de Dedicção a uma causa (Média de 3, 983); já para os concluintes, a segunda âncora é a de Competência Técnica e Funcional (Média de 3, 978).

**Quadro 6: Principais âncoras dos Ingressantes e Concluintes**

SIGLA	ÂNCORAS DE CARREIRA	MÉDIA DOS INGRESSANTES	MÉDIA DOS CONCLUINTES
CTF	Competência Técnica e Funcional	3, 733	<b>3, 978</b>
CAG	Competência Administrativa Geral	3, 166	3, 369
AI	Autonomia e Independência	3, 766	3, 923
SE	Segurança e Estabilidade	3,65	3, 576
CE	Criatividade Empresarial	3, 616	3, 858
SD	Serviço/ Dedicção a uma causa	<b>3, 983</b>	3, 858
PD	Puro Desafio	3, 699	3, 663
EI	Estilo de Vida	<b>4, 133</b>	<b>4, 141</b>

Fonte: Dados da Pesquisa, 2016.

#### 4.2.2 Relações entre Âncoras de Carreiras e Intenção de Escolha Profissional

No Quadro 7 é apresentado a relação entre as âncoras de carreiras e os principais tipos de vínculos ocupacionais que os estudantes desejam seguir, ou seja, qual relação percebida das atividades que os alunos pretendem exercer futuramente com as âncoras de carreiras propostas por Schein (1996), e verificar qual dessas âncoras de carreiras têm sido bem mais pontuado no estudo.

Para os alunos que afirmaram ter a intenção de se tornarem profissionais autônomos houve um índice maior pela âncora Estilo de vida com uma média de (4,5), seguido da âncora de Dedicção a uma Causa com média de (4, 166) e Autonomia e Independência com média de (4, 125). Isso significa que eles sentem o desejo de incluir as necessidades pessoais nas escolhas de suas carreiras, não abandonam um serviço se o mesmo for condizente com os seus valores pessoais e profissionais e também são indivíduos que não toleram viver submissos às regras de outras pessoas, buscam por uma maior flexibilidade em suas atividades profissionais.

**Quadro 7: Relação das âncoras de carreira e intenções de escolhas profissionais**

SIGLA	ÂNCORAS DE CARREIRA	MÉDIA AUTÔNOMO	MÉDIA SERVIDOR PÚBLICO	MÉDIA CELETISTA
CTF	Competência Técnica e Funcional	3, 937	3, 666	<b>4, 124</b>
CAG	Competência Administrativa Geral	3, 270	3, 111	3,5
AI	Autonomia e Independência	4, 125	<b>3, 722</b>	3, 875
SE	Segurança e Estabilidade	3, 583	<b>3, 944</b>	3, 416
CE	Criatividade Empresarial	3, 895	2,75	3, 291
SD	Serviço/ Dedicção a uma causa	4, 166	3, 527	<b>4, 416</b>
PD	Puro Desafio	3, 541	3, 388	<b>4, 291</b>
EI	Estilo de Vida	<b>4,5</b>	<b>3, 861</b>	4

**Fonte: Dados da Pesquisa, 2016.**

Ainda de acordo com o Quadro 7 é possível observar que os alunos que almejam uma carreira no âmbito público tendem a buscar por uma maior segurança no que se refere ao trabalho, desejando estabilidade e bem-estar no local de trabalho. Nesse caso esses alunos apresentaram maiores índices na âncora de Segurança e Estabilidade que de acordo com o estudo obteve uma média de (3, 944), seguido da âncora Estilo de vida com média de (3,861) e de Autonomia e Independência com média de (3,722).

E por fim foi analisada a relação entre as âncoras de carreira e o vínculo celetista de trabalho que teve como destaque, de acordo com o Quadro 7, o Serviço/Dedicção a uma causa com média de (4, 416), onde esses profissionais, de acordo com a âncora, não vão abandonar a causa na qual estão inseridos se a mesma for coerente com seus valores pessoais e profissionais. A segunda âncora foi a de Puro Desafio com média de (4,291), seguindo da âncora de Competência Técnica e Funcional com média de (4,124).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo identificar quais as principais âncoras de carreira e escolhas profissionais reveladas pelos ingressantes e concluintes do curso de Administração em um centro acadêmico de uma Universidade Federal, localizado no interior do Estado de Pernambuco - Brasil. Diante dos dados coletados foi verificado que, de forma geral, esses alunos tem se apoiado na âncora Estilo de Vida, onde buscam por uma maior flexibilidade e pela inclusão das necessidades pessoais, profissionais e familiares.

Em relação às intenções de carreiras profissionais que esses alunos destacaram no questionário, foram verificadas algumas diferenças de âncoras quanto ao tipo de vínculo ocupacional que o discente pretende exercer. Para os ingressantes que afirmaram ter interesse em abrir seu próprio negócio e se tornarem autônomos foi revelado a âncora Estilo de Vida, para os concluintes que afirmaram a intenção de trabalhar na esfera pública foi revelado a âncora Segurança e Estabilidade, e aos que desejam trabalhar em empresas privadas foi revelado a âncora Serviço e Dedicção a uma causa. De modo que foi possível perceber algumas diferenças no que concerne à intenção dos graduandos em seguir determinada carreira.

Este estudo analisou em quais âncoras os estudantes tem se apoiado para definir sua trajetória profissional e quais as necessidades que direcionam suas escolhas para uma determinada carreira. Diante dessas informações foi possível perceber que os indivíduos têm

buscado por uma carreira profissional que lhes proporcionem uma maior flexibilidade, segurança e estabilidade profissional.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, A. L. R.; SANT'ANNA, A. S. **Imaginário de carreira: Um estudo com diferentes grupamentos geracionais.** V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. EnGPR. *Anais...*, Salvador, 2015.
- ALVARENGA, M. A.; BIZARRIAS, F. S.; FREITAS A. D. G. **Carreira sem fronteiras e carreira proteana: O papel das atitudes de maturidade na carreira de estudantes universitários.** V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. EnGPR. *Anais...*, Salvador, 2015.
- BALASSIANO, M.; VENTURA, E. C. F; FILHO, J. R. F. **Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para se fazer carreira?** *Revista de Administração Contemporânea*, 8(3), 99-116, 2004.
- CHANLAT, J. **Quais carreiras e para qual sociedade?** *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 67-75, 1995.
- COSTA, L. V.; DUTRA, J. **Avaliação da carreira no mundo contemporâneo: Proposta de um modelo de três dimensões.** *Revista de Carreiras e Pessoas*, 01(01), 1-22, 2011.
- DUTRA, J. S.; ALBUQUERQUE, L. **Âncoras de Carreira.** Texto adaptado do livro de Edgar Schein – *Career Anchor* – em formato de apostila para uso em aula. USP, 2002.
- DUTRA, J. S. **Administração de carreiras: Uma proposta para repensar a gestão de pessoas.** São Paulo: Atlas, 1996.
- DUTRA, J. S. **Trajetórias de carreira nas organizações.** São Paulo: Atlas, 2010.
- DUTRA, J. S. **Carreiras paralelas: uma proposta de revisão da administração de carreiras.** *Revista de Administração*, 27(4), 65-73, 1992.
- FARO, E. S. C.; AMORIM, M. C. S.; TREVISAN, L.; JUNQUEIRA, L. A. P. **Âncoras de carreira e transformações no modelo de administração: estudo de caso do tribunal de contas da União (TCU).** *Cadernos ebape.br*, 8(4), 710-733, 2010.
- GOMES, D. F. N.; BARBOSA, R. P.; MORAES, K. S.; TREVISAN, L. N. **Âncoras de carreiras: Revisão do conceito de mobilidade a partir de estudo com egressos do curso de administração em dois momentos- 2007 e 2010.** *Revista de Carreiras e Pessoas*, 03(1) 50-62, 2013.

GOMES, D. F. N.; SALA, SALA, O. T. M.; TIEPPO, C. E. ; TREVISAN, L. N. **Âncoras e metáforas de carreiras entre universitários.** *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 6(4), 106-123, 2012.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations.** London: Sage publications, 2002.

KILIMNIK, Z. M.; RODRIGUES, S. B. **Trajetórias, transições e âncoras de carreira: Um estudo comparativo e longitudinal com profissionais de recursos humanos.** *Organizações e Sociedade*, 7(17), 145-171, 2000.

MOISES, B.; DA COSTA, I. S. A. **Gestão de carreiras: Dilemas e perspectivas.** São Paulo: Atlas, 2006.

PERES, J. L. P. **Gestão de Carreira: Uma questão de autoconhecimento.** VIII Congresso Virtual Brasileiro de Administração. Convibra. *Anais...*, 2011.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAYMUNDO, R. C.; MELO, F. A. O. **Âncoras de carreiras e as diversidades contemporâneas.** XI Simpósio de Excelência de Gestão e Tecnologia, Seget. *Anais...*, 2014.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** São Paulo: Atlas, 2010.

SCHEIN, E. H. **Identidade profissional: Como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho.** São Paulo: Nobel, 1996.

TIEPPO, C. E. S.; GOMES D. F. N.; SALA, O. T. M.; TREVISAN, L. N. **Seriam as âncoras de carreira aderente às carreiras inteligentes? Um estudo comparativo entre alunos formandos de um curso de administração de empresas e de hotelaria e turismo.** XXXIV Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração. EnANPAD. *Anais...*, Rio de Janeiro, 2010.