



Universidade de Brasília (UnB)
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da
Informação e Documentação (FACE)
Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA)

RENATA DE SOUSA RAMOS

EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS E ÂNCORAS DE CARREIRA

Brasília – DF
2008

RENATA DE SOUSA RAMOS

EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS E ÂNCORAS DE CARREIRA

Monografia apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação (FACE), da Universidade de Brasília (UnB), como requisito parcial à obtenção do grau de Especialista em Gestão de Pessoas.

Orientadora: Prof^a. Dr^a Isa Aparecida de Freitas

**Brasília – DF
2008**

Dedico este trabalho a todos que se interessam pela
temática e de maneira especial ao meu marido e filha, amores eternos.

AGRADECIMENTOS

Ao concluir esta monografia, tenho uma enorme vontade de expressar minha gratidão a tantas pessoas que me ajudaram, direta ou indiretamente, a alcançar este objetivo. Talvez sem perceberem, me inspiraram ou ensinaram ao longo do caminho.

Primeiramente agradeço a Deus, o grande arquiteto do universo, por me dar a lucidez e força para a elaboração deste trabalho.

Aos meus pais, pela minha formação moral e incentivo frente aos obstáculos que o dia a dia me oferece.

Agradeço, também, ao meu marido pelo carinho, compreensão e apoio nas horas difíceis e a minha filha, fonte de alegria.

Agradecimentos aos participantes deste estudo que se colocaram à disposição, contribuindo enormemente ao alcance dos objetivos.

E finalmente, à professora Isa Freitas, orientadora da presente monografia, que com sua ajuda e orientação tornaram possível a realização deste trabalho.

RESUMO

A alta competitividade no mercado de trabalho exige dos profissionais posicionamentos cada vez mais conscientes e assertivos quanto a trajetória profissional. Uma maior clareza quanto ao que se espera da profissão, bem como dos valores, necessidades e habilidades profissionais aumenta a possibilidade de realizar e alcançar a satisfação pessoal com os projetos profissionais. Assim, este estudo teve o propósito de investigar as possíveis relações entre as expectativas profissionais de estagiários e suas âncoras de carreira. Para tanto, realizou-se pesquisa qualitativa por meio de aplicação de questionários. Participaram 23 estagiários de um Agente de Integração. Os dados obtidos foram submetidos à descrição e análise de conteúdo. Os resultados mostraram que, na maioria dos casos 52%, as expectativas profissionais dos estudantes não corresponderam as suas âncoras de carreira.

Palavras-chaves: carreira, expectativa profissional, âncora de carreira, planejamento de carreira.

ABSTRACT

The high competitiveness of the job market requires more conscious and assertive positions of professionals about their professional trajectory. Cleanness about what to expect of the profession, as well as the values, necessities and professional abilities increases the possibility of performing and achieving the personal satisfaction with the professional projects. So, this research had the porpoise of investigating the possible relations between the professional expectation of trainees and their anchors of career. For that, it was performed qualitative research by the application of questionnaire. 23 trainees of an Integration Agent were investigated. The information was submitted to a description and content analysis. The results showed that, in most of the cases 52%, the professional expectations of the students did not correspond to their career anchors.

Key words: career, professional expectation, career anchor, career planning.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribuição dos participantes por faixa etária.....	31
Gráfico 2: Distribuição dos participantes por curso superior.....	31
Gráfico 3: Distribuição dos participantes por Instituição de Ensino.....	32
Gráfico 4: Distribuição dos participantes por empresa concedente de estágio.....	32
Gráfico 5: Distribuição dos participantes por tempo de experiência profissional.....	33
Gráfico 6: Resultado da comparação entre expectativas profissionais e âncoras de carreira...	45
Gráfico 7: Distribuição dos resultados por âncora de carreira.....	46
Gráfico 8: Resultado da correspondência por âncora de carreira.....	48

LISTA DE QUADRO

Quadro 1: Resultado dos questionários e suas respectivas análises.....	37
------------------------------------------------------------------------	----

SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO.....	8
1.1 – Problema de pesquisa.....	10
1.2 – Objetivos.....	10
1.2.1 – Objetivo Geral.....	10
1.2.2 – Objetivos Específicos.....	11
2 – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	12
2.1 - Carreira e sociedade: um breve relato histórico.....	12
2.2 – A escolha da carreira: variáveis, tipos e fases.....	13
2.3 – As Âncoras de Carreira.....	18
2.4 – Estudos sobre Âncoras de Carreira e carreira para jovens em formação.....	22
2.5 – Mundo do trabalho: significado, normas sociais, funções e socialização.....	24
3 – MÉTODO.....	27
3.1 – Tipo de pesquisa.....	27
3.2 – Amostra.....	28
3.3 – Instrumentos.....	28
3.4 – Procedimentos de coleta de dados.....	29
3.5 – Análise dos dados.....	29
4 – RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	30
5- CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	50
REFERÊNCIAS.....	52
ANEXO A – Questionário Sobre Expectativas Profissionais.....	56
ANEXO B - Inventário de Âncoras de Carreira.....	58

1 – INTRODUÇÃO

As organizações têm vivenciado profundas mudanças para se ajustarem ao novo cenário competitivo e globalizado de negócios. Com estruturas mais horizontais, a flexibilização do trabalho e adoção de tecnologias mais avançadas, os empregos e a carreira profissional têm sido cada vez mais afetados.

De acordo com Asevedo (2005), no cenário onde as relações de trabalho estão se modificando, onde estabilidade e proteção ao trabalhador dão espaço para alternativas mais informais e incertas e onde o trabalho tem mais força do que o emprego torna-se necessário que os trabalhadores repensem suas próprias carreiras.

Segundo Lisboa (2002), as modificações ocorridas no trabalho afetam os indivíduos enquanto profissionais, na sua identidade, valores, projetos e ações e neste sentido, a orientação profissional deve não só focar o indivíduo como deve também abranger os significados do trabalho e suas relações na sociedade.

A orientação profissional surgiu na Europa, no início do século XX com a necessidade de aumentar a eficiência dos trabalhadores na indústria. Segundo Carvalho (1995), o primeiro Centro de Orientação Profissional surgiu em Munique, na Alemanha, em 1902. No entanto, oficialmente, o primeiro Centro de Orientação Profissional é o norte americano, em Boston, em 1907 para a resolução de problemas nas relações de trabalho da sociedade industrial.

A expressão orientação vocacional ou profissional refere-se as primeiras etapas da escolha da profissão até o planejamento de carreira. Segundo Pimenta (1981), o termo vocacional diz respeito às primeiras escolhas e o termo profissional ou ocupacional refere-se a etapas posteriores ligadas ao trabalho. De acordo com Soares (2002), a orientação profissional é um processo de facilitação da escolha que ocorre ao longo da vida.

Estas escolhas são influenciadas por inúmeras variáveis e durante a formação profissional serão lançadas âncoras em determinados lugares, baseadas nestas variáveis. Neste contexto, na literatura, o conceito de âncoras de carreira revela um conjunto de necessidades, valores e talentos de que uma pessoa se mostra menos disposta a abdicar, quando confrontada com a necessidade de escolher.

Vejo e percebo a formação profissional como uma viagem, que às vezes estabelecemos uma rota prévia, planejamos onde queremos ir, por onde queremos passar e o que pretendemos conhecer; outras vezes não planejamos uma rota e

buscamos o elemento surpresa, o inesperado como ingrediente da viagem (KNABEM, 2005, p.2).

Planejadas ou não estas rotas são influenciadas pelo que se espera do trabalho. Neste contexto, os estudantes universitários possuem diferentes expectativas e atitudes sobre o futuro profissional. Segundo Soares (1987), as expectativas das pessoas quanto ao seu futuro está carregada de esperança, medo e insegurança. Conforme Gondim (2002), apesar de existir um certo otimismo frente ao futuro, ainda existe pouco conhecimento por parte dos jovens sobre os reais desafios que serão enfrentados em suas áreas de atuação.

Assim, uma maior definição em relação à profissão aumenta a possibilidade de realizar e alcançar a satisfação com os projetos profissionais. Segundo Greenhaus, Callanan e Kaplan (1995) ter a clareza das metas profissionais contribui para direcionar as ações e monitorar os progressos na carreira.

Conforme Teixeira e Gomes (2005), a decisão de carreira deve ser compreendida como a capacidade de identificar interesses, estabelecer objetivos profissionais e traçar um plano de ação para o alcance desses objetivos.

De um modo geral, as pessoas são resistentes a planejar suas carreiras, em parte por acharem que é algo dado, mas também por não terem recebido qualquer estímulo para isso. De acordo com Dutra (1996), no Brasil existe uma resistência ao planejamento individual de carreira, as pessoas tendem a guiá-la mais por apelos externos, tais como: remuneração, *status*, prestígio do que por preferências pessoais.

Segundo Dutra (1996), o ambiente social pressiona as pessoas a planejar suas carreiras, pois a diversificação das oportunidades profissionais, do mercado de produtos e serviços e a revisão das estruturas organizacionais exigem das pessoas posicionamentos cada vez mais conscientes quanto a sua trajetória profissional. Além disso, existe uma disseminação cada vez maior da idéia de que as pessoas são responsáveis por suas carreiras e uma valorização social do contínuo crescimento, que influencia as pessoas a reverem constantemente suas expectativas e necessidades.

Neste sentido, possibilitar o desenvolvimento do senso crítico nas pessoas em relação ao seu comportamento diante da carreira, bem como permitir a reflexão sobre como a relação com o trabalho está inserida no projeto de vida é fundamental para a sociedade.

Conforme Dutra (1996), a administração da carreira é importante, pois adequa o projeto de vida das pessoas ao da organização, estimula e dá suporte para que as pessoas possam planejar a sua vida profissional e auxilia o autoconhecimento, pois as pessoas identificam seus pontos fortes e aprendem a lidar com seus pontos fracos.

Entretanto, planejar a carreira em um contexto de permanentes e rápidas mudanças torna-se um grande desafio. Segundo Dowbor (2002), os estudantes ao se formarem, deparam-se com uma realidade onde apenas um, em cada quatro trabalhadores brasileiros, tem emprego formal com carteira assinada e direitos assegurados.

Além disso, entre os profissionais que estão procurando ingressar no mercado de trabalho, verifica-se um *gap* entre o que se aprende no meio acadêmico e a realidade da situação pós-industrial (ASEVEDO, 2005).

Neste contexto, é pertinente avaliar as questões presentes no momento em que os futuros trabalhadores deparam-se com uma realidade de trabalho tão incerta. Compreender as expectativas de carreira nesse público é de extrema relevância, a fim de reduzir possíveis conflitos entre expectativas pessoais e a realidade do mundo do trabalho.

O presente trabalho busca investigar as expectativas profissionais de estagiários e identificar as possíveis relações com as âncoras de carreira, com vistas a oportunizar o autoconhecimento dos valores, necessidades e habilidades desses jovens.

Além disso, pretende-se despertar o interesse por mais pesquisas na área que relacionem as expectativas de jovens em formação e suas âncoras de carreira. Geralmente, os estudos realizados envolvem outro público-alvo (profissionais em atividade) ou investigam apenas as expectativas dos futuros profissionais. Adicionalmente, pode-se obter subsídios para o desenvolvimento de um serviço de orientação para o planejamento de carreira em organizações afins.

1.1 – Problema de pesquisa

Com base no que foi relatado formulou-se o seguinte problema de pesquisa: “Quais são as possíveis relações entre as expectativas profissionais de estagiários de um Agente de Integração e suas âncoras de carreira?”

1.2 – Objetivos

1.2.1 – Objetivo Geral

O objetivo geral deste estudo é identificar as possíveis relações entre as expectativas profissionais de estagiários de um Agente de Integração e suas âncoras de carreira.

1.2.2 – Objetivos Específicos

Os seguintes objetivos específicos nortearam a realização desta pesquisa:

- i. Investigar as variáveis associadas à escolha do curso superior;
- ii. Identificar as expectativas dos estagiários sobre o exercício da profissão, bem como as características do trabalho e das organizações que os estudantes desejam atuar;
- iii. Verificar os valores, necessidades e habilidades profissionais dos estagiários por meio das âncoras de carreira;
- iv. Comparar as expectativas profissionais dos estudantes com suas âncoras de carreira.

Para cumprir tais objetivos, o presente trabalho já apresentou uma parte introdutória que foi composta por uma contextualização inicial do problema e dos objetivos propostos para o trabalho. As outras quatro partes do trabalho foram organizadas da seguinte forma. No capítulo 2 é apresentado o referencial teórico com as principais contribuições da literatura sobre o tema em questão. O terceiro capítulo detalha o método utilizado na pesquisa em termos de instrumentos e procedimentos. No quarto capítulo são apresentados os resultados e a discussão e, finalmente, no quinto capítulo estão descritas as conclusões e recomendações.

2 – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Dada a importância do assunto para a sociedade, o tema carreira tem estado presente sob diferentes enfoques nas pesquisas acadêmicas.

A revisão da literatura que se segue aborda o tema carreira e apresenta: breve histórico; variáveis, tipos e fases envolvidos na escolha de carreira; âncoras de carreira; algumas pesquisas na área; e finalmente conceitos sobre o mundo do trabalho.

2.1 – Carreira e sociedade: um breve relato histórico

A palavra carreira origina-se do latim *via carraria* que significa estrada para carros. Somente a partir do século XIX passou-se a utilizar o termo para definir trajetória de vida profissional (MARTINS, 2001).

Esta trajetória é a sequência de ocupações assumidas por uma pessoa ao longo de sua vida profissional.

Ocupação é um tipo de atividade de trabalho na qual uma pessoa se empenha, uma atividade que tem um valor de mercado e na qual, portanto, as pessoas são pagas para se empenharem. Psicologicamente, uma ocupação é um conjunto de tarefas, papéis prováveis e desempenho que requerem certas habilidades, conhecimentos, aptidões e trazem certas recompensas (SUPER; BOHN JR, 1990, p. 136).

Conforme Chanlat (1995), a idéia de carreira é recente e nasceu com a sociedade industrial capitalista liberal e quer dizer uma profissão que apresenta uma progressão, levando-se em consideração as estruturas socioeconômicas, do mercado de trabalho, da cultura e contexto histórico da empresa e de seus profissionais.

Carreira é a sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Da perspectiva do indivíduo, engloba o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional, enquanto, da perspectiva da organização, engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas. Estas perspectivas são conciliadas pela carreira dentro de um contexto de constante ajuste, desenvolvimento e mudança” (LONDON; STUMPH, 1982, p.4 apud DUTRA, 1996, P.17).

Segundo Schein (1996), a carreira é o modo como a vida profissional de uma pessoa desenvolve-se ao longo do tempo e é vista por ela. Refletir sobre carreira implica em encará-la como um processo de desenvolvimento da pessoa como um ser integral, em entender as

características e necessidades das pessoas ligadas não só à vida no trabalho, mas da interação da pessoa com todos os espaços da sua vida e que enfrentam inúmeros problemas e pressões.

De acordo com Kilimnik, Sant'anna e Castilho (2006), com o passar do tempo o conceito de carreira ampliou-se, e além do sentido de trabalho ou ocupação, é necessário perceber que o seu conceito é construído e resultado da interação do indivíduo com os demais âmbitos da sua vida, exigindo um papel cada vez mais ativo da sua parte.

Ou seja, o conceito de carreira evoluiu ao longo da história, partindo de uma visão mais restrita de trajetória profissional para uma mais sistêmica, que engloba outros aspectos da vida de um indivíduo. A carreira passa a ser a seqüência de ocupações, empregos e posições assumidas ou ocupadas durante a existência de uma pessoa. São os papéis desempenhados cuja escolha e êxito são determinados pelos interesses, aptidões, valores, necessidades, primeiras experiências e perspectiva.

Neste sentido, o processo de escolha será influenciado por algumas variáveis. Estas variáveis, tipos e fases das carreiras serão apresentados a seguir.

2.2 – A escolha da carreira: variáveis, tipos e fases

O processo de escolha da carreira ocorre por compatibilidade, no qual as pessoas equilibram suas escolhas de carreira com os seus interesses, valores, experiências e personalidade; ou por processos, onde a pessoa define sua ocupação considerando sua trajetória de vida e suas experiências (DUTRA, 1996).

Esse autor revela que as diferenças sociais também exercem influência sobre as escolhas na medida em que interferem no aprendizado de normas e valores de atuação no mundo do trabalho e a importância atribuída ao *status* de uma ocupação.

Para os sociólogos, as diferenças de raça, classe, sexo, religião, educação, família tem um relevante papel na escolha e na construção de expectativas quanto a carreira (VAN MAANEN; SCHEIN, 1977).

De acordo com Mansano (2003), a família interfere nas escolhas das pessoas através das condições sócio-econômicas e do nível educacional dos membros. Além disso, os pais podem buscar que os filhos realizem os sonhos que não realizaram.

Outras variáveis também interferem no processo de decisão de carreira, tais como: a clareza de autoconceito, que se refere ao quanto estão claras e consistentes as crenças relativas a si mesmo (CAMPBELL et al., 1996); expectativa de auto-eficácia que são as crenças sobre a capacidade de executar com sucesso um determinado comportamento (BANDURA, 2001);

comportamento exploratório, que é utilizado para reunir informações sobre o próprio indivíduo e sobre o ambiente na busca de subsídios que auxiliem na escolha da carreira (TEIXEIRA; BARDAGI; HUTZ, 2007); percepção de barreiras e apoios, no qual indivíduos que se sentem apoiados em relação aos seus projetos profissionais devem ser mais decididos em relação às suas carreiras; e finalmente, a percepção das possibilidades pessoais, no qual a expectativa de boas oportunidades deve atuar como um elemento facilitador do processo de decisão de carreira (TEIXEIRA; GOMES, 2005).

Lent et al. (2002) investigaram os fatores que afetaram a escolha de carreira pelos estudantes, bem como o apoio e as barreiras encontradas durante o processo de escolha. Identificaram como influenciadores da escolha da carreira, os interesses pessoais, atividades previamente expostas, condições de trabalho, habilidades e experiências vividas. Como barreiras, os estudantes se deparam com dificuldades financeiras, falta de habilidades para exercer determinada ocupação e influência negativa da família e sociedade. O encorajamento e apoio oferecido pela família e amigos foram considerados os aspectos mais relevantes na escolha da carreira, seguido de sua própria perseverança.

Segundo Teixeira e Gomes (2005) o processo de decisão de carreira também é influenciado pela situação do mercado e suas oportunidades, ou seja, a falta de possibilidades profissionais poderia provocar ambivalência nos formandos sobre qual caminho seguir na profissão.

Assim, a escolha da carreira também está associada ao mercado e suas oportunidades. A forma como a sociedade e as organizações se estruturam podem caracterizar diferentes tipos de carreira.

Conforme Chanlat (1995) o modelo tradicional é caracterizado pela estabilidade, pela progressão linear vertical e por pertencer a grupos socialmente dominantes. Neste modelo, a organização era a responsável pela carreira do indivíduo.

Ao contrário do modelo tradicional, esse mesmo autor revela que a carreira moderna é marcada pela instabilidade, descontinuidade e horizontalidade e se agrupa em 4 tipos:

- 1) Burocrática - caracterizada pela hierarquia e um atrelamento às estruturas organizacionais, divisão elaborada do trabalho, regras, centralização do poder e relações impessoais e que ocorre em organizações de grande porte. A seleção e promoção baseiam-se na antiguidade e nos concursos;
- 2) Profissional - ocorre em organizações direcionadas para o conhecimento e é caracterizada por pessoas que buscam o domínio do conhecimento e da

qualificação. A possibilidade de avanço neste tipo de carreira depende do acúmulo de conhecimento e experiência;

- 3) Empreendedora - a possibilidade de sucesso é baseada em talentos, capacidade de inovar e criar novos produtos e serviços e ocorre em organizações pequenas;
- 4) Sócio-política - as relações interpessoais e as habilidades sociais são fundamentais para a construção da trajetória profissional. Está mais presente em empresas familiares, organizações comunitárias ou do terceiro setor.

Esse autor destaca ainda que, frente à realidade do subemprego e exclusão de trabalhadores, a carreira burocrática está ameaçada e os profissionais são induzidos a transformarem-se em empreendedores, criando, assim, o seu próprio emprego.

Similar aos conceitos de Chanlat (1995), Kanter (1997) classifica a carreira em três tipos:

- 1) Corpocrática – a lógica desta carreira está na promoção, buscando-se ocupar posições cada vez mais altas. As oportunidades de desenvolvimento estão ligadas ao cargo que se ocupa;
- 2) Profissional - a ascensão profissional baseia-se mais na sua reputação do que na sua capacidade. Não sendo desenvolvida necessariamente dentro de uma empresa, o profissional deixa de ser leal à organização e passa a sê-lo com a sua profissão;
- 3) Empresarial - a ênfase está na capacidade de criação de novos produtos de valor para a empresa. Esta carreira é adotada por vários executivos que saíram por obrigação ou opção de seus antigos empregos e que começaram seus próprios negócios.

Os modelos apresentados por Chanlat (1995) e Kanter (1997) atentam para o exercício da carreira em outros âmbitos do trabalho, além do trabalhador formal que possui carteira assinada dentro de uma organização. São eles os trabalhadores autônomos, empreendedores e especialistas.

A carreira se desenvolve ao longo da vida da pessoa e pode se consolidar dentro ou fora das empresas e passar por vários estágios na trajetória pessoal dos indivíduos.

Schein (1996) revela que a carreira possui várias fases cujo espaço de tempo referente a cada uma delas varia de acordo com a profissão ou do indivíduo que o exerce. O autor identificou dez fases:

Fase 1 – Crescimento, fantasia e exploração: ocorre na infância e pré-adolescência onde se inicia o processo educacional. A carreira e profissão pouco significam;

Fase 2 – Educação e treinamento: período de escolarização e definição da profissão. As metas profissionais começam a se tornar mais claras. Dependendo da profissão, este processo pode ser complexo ou simples;

Fase 3 – Ingresso no mundo profissional: período de adaptação e conhecimento da realidade do trabalho e de suas próprias reações. O conceito profissional que cada um tem a seu próprio respeito começa a evoluir. As aptidões, objetivos e valores são testados na prática;

Fase 4 – Treinamento básico e socialização: período de socialização em que o profissional busca seu aperfeiçoamento e aprendizado pessoal. Esta fase é a principal fonte de aprendizado. O profissional se vê diante de escolhas concretas sobre a profissão e a organização;

Fase 5 – Admissão como membro: ocorre a definição de objetivos e valores e uma auto-imagem significativa em relação à profissão. O indivíduo começa a ter mais consciência dos seus pontos fortes e fracos;

Fase 6 – Estabilização no emprego, permanência como membro: está associada a estabilidade e ocorre após cinco a dez anos de carreira;

Fase 7 – Crise no meio da carreira, reavaliação: período de questionamento das escolhas iniciais, sobre o nível alcançado profissionalmente e sobre o futuro;

Fase 8 – Avanço, recomeço ou estabilização: após a crise e reavaliação ocorre a busca por desenvolver perspectivas profissionais ou a estabilização baseada na percepção de que as aptidões, objetivos e valores não requerem maiores aspirações;

Fase 9 – Desligamento: ocorre um declínio do ritmo de trabalho e envolvimento com a profissão. Início da preparação para a aposentadoria;

Fase 10 – Aposentadoria: para alguns indivíduos significa o descanso conquistado para outros é uma experiência traumática de incapacidade para produzir.

Moggi e Burkhard (2003) também classificam os estágios de carreira por meio das fases da vida:

- 1) Fase Infantil (0 a 7 anos) – formação do senso moral e aprendizado por imitação;
- 2) Fase Juvenil (7 a 14 anos) – formação do senso estético e percepção da diferença de gênero;
- 3) Fase Adolescente (14 a 21 anos) – formação do senso crítico e início da preocupação com a carreira e da necessidade de fazer escolhas;
- 4) Fase Emotiva (21 a 28 anos) – fase de experimentação, busca por orientação, diversificação das experiências e aprimoramento das habilidades técnicas onde o indivíduo possui conhecimento teórico, mas pouca prática;
- 5) Fase Racional (28 a 35 anos) – é a fase de conquista do espaço no mundo de trabalho e do domínio da razão;
- 6) Fase Consciente (35 a 42 anos) – fase do questionamento dos próprios papéis e da busca pela coerência do que se faz com os valores. O trabalho tende a ser intenso e mais produtivo;
- 7) Fase Imaginativa (42 a 49 anos) – período de maior clareza do que se gosta e do que é apenas obrigação em sua carreira. Tentativa de viver de acordo com as próprias convicções;
- 8) Fase Inspirativa (49 a 56 anos) – preocupa-se mais com o desenvolvimento dos outros do que com o próprio desenvolvimento;
- 9) Fase Intuitiva (57 a 63 anos) – as habilidades técnicas cedem espaço para as habilidades sociais e conceituais.

A base do modelo de Moggi e Burkhard (2003) está no ciclo biológico ou social. O desenvolvimento do indivíduo ocorre com o esforço de sua adaptação ao ambiente profissional, fazendo escolhas e administrando suas conseqüências.

O modelo de Schein (1996), ao contrário, acredita que a carreira é fruto da interação do indivíduo com todos os espaços da sua vida, sendo um processo de desenvolvimento da pessoa como ser integral. O autor ressalta a importância de se analisar alguns fatores do ambiente, independente da idade do indivíduo.

Schein (1996), além da descrição das fases de carreira, desenvolveu o conceito de âncoras de carreira para explicar os padrões de tomada de decisão e os valores associados às

escolhas profissionais que os indivíduos realizam ao longo da vida. Esse é o próximo tema a ser apresentado.

2.3 – As Âncoras de Carreira

A medida em que a carreira se desenvolve, a pessoa procura respostas para questões sobre quais são os seus talentos, habilidades, áreas de competências, pontos fortes e a desenvolver, os motivos, necessidades, objetivos na vida e os principais valores associados à carreira.

De acordo com Schein (1996), é respondendo a estas questões que se desenvolve o autoconhecimento que funciona como um guia ou uma âncora, definindo as escolhas de carreira.

Para o autor, a âncora é uma combinação de áreas, competências, motivos e valores que guiam as decisões relativas à carreira. Ou seja, a autopercepção de habilidades, necessidades e valores são as âncoras de carreira, que irão determinar as preferências por determinada carreira, ocupação ou empresa.

Schein (1996) realizou estudo longitudinal e pesquisou estas preferências em alunos durante as décadas de 70 e 80. O objetivo do estudo foi entender como as carreiras evoluíam e como os indivíduos tomavam conhecimento dos valores e procedimentos das organizações que os empregavam. O estudo foi composto por 44 ex-alunos de um curso de mestrado da Faculdade de Administração Sloan, do Instituto de Tecnologia de Massachusetts. As primeiras entrevistas foram realizadas nos locais de trabalho dos participantes, seis meses após a conclusão do curso e, novamente, um ano depois de recebido o diploma. Nestas primeiras entrevistas foram identificados problemas na transição da escola para a vida prática. Todos os participantes responderam questionários cinco anos após a formatura e tiveram entrevistas de acompanhamento cerca de dez a doze anos depois de terem iniciado suas carreiras. Esta última entrevista permitiu a elaboração de um histórico profissional detalhado, pois cada participante identificou não só as escolhas e eventos fundamentais, mas também o motivo da escolha e como se sentiu após a decisão. Os motivos e a forma de manifestação dos sentimentos mostraram-se bem uniformes. Os participantes desenvolveram um crescente senso de identidade, baseado no aprendizado dos primeiros anos que os levavam a decisões que melhor se ajustassem a eles. Os resultados encontrados neste estudo e em entrevistas subseqüentes sobre o histórico profissional de centenas de indivíduos em várias fases da carreira foram agrupados em oito categorias de âncoras de carreira:

1) Competência Técnica Funcional – as pessoas com este tipo de âncora de carreira preferem determinada área de especialização, buscam ser a referência de especialista na área que atuam buscando desenvolver ao máximo suas aptidões. Essas pessoas são conscientes de que os conhecimentos e habilidades tornam-se obsoletos no mundo do trabalho, e por isso necessitam de constantes atualizações e treinamentos. Dedicam-se a vida toda à especialização e não dão valor à posição de gerente geral, embora aceitem cargos de gerentes técnicos desde que não saiam de suas especialidades. O trabalho deve desafiar suas competências. O sistema de remuneração e benefícios deve estar de acordo com as experiências profissionais e preparo educacional. Preferem salários a incentivos especiais como bônus e ações, exceto como forma de reconhecimento. Preferem também pacotes de benefícios que lhe permitam escolher entre várias alternativas, podendo assim optar pelo que mais necessitam. O sistema de promoção deve ser uma ampliação de atribuições, recursos, responsabilidades, orçamentos maiores, mais apoio técnico, maior número de subordinados ou se houver um maior número de consultas em decisões de alto nível. Os indivíduos com esta âncora valorizam mais o reconhecimento de outros especialistas da área. Valorizam oportunidades de cursos de aperfeiçoamento profissional e desenvolvimento pessoal dentro da especialidade. Além de reconhecimentos formais, tais como prêmios e publicidade, de especialistas conceituados;

2) Competência para Gerência Geral – a motivação principal das pessoas agrupadas nesta categoria é em ser competente em atividades complexas que trazem a idéia de gerenciamento. As pessoas com esta âncora possuem como principais valores e objetivos alcançar os níveis hierárquicos mais altos da empresa, de maior responsabilidade, ter oportunidade de liderança, contribuir para o sucesso de sua organização e receber altos rendimentos. Devem ser hábeis na identificação, análise, síntese e resolução de problemas. Habilidade para influenciar, supervisionar, dirigir, ajudar e controlar as pessoas com vistas a atingir os objetivos da empresa. Além de capacidade de ser estimulado por questões e crises emocionais e interpessoais e capacidade de assumir alto grau de responsabilidade e tomada de decisões difíceis. O trabalho deve possuir alto grau de responsabilidade, liderança e possibilidade de contribuir para os resultados da organização. A remuneração e benefícios devem ser coerentes

com as habilidades administrativas e com os resultados alcançados. O sistema de promoção deve estar baseado no desempenho e resultados alcançados. Os indivíduos com habilidade administrativa geral esperam ser muito bem remunerados e preferem recompensas a curto prazo, tais como bônus quando cumprem metas. Como se identificam com a empresa, reagem favoravelmente a opção de compra de ações. Gostam de títulos, escritórios espaçosos, caros ou privilégios especiais e, principalmente, a aprovação de seus superiores. A promoção deve ser baseada em mérito, desempenho reconhecido e resultados. As formas mais importantes de reconhecimento para estes indivíduos são promoções para cargos de maior responsabilidade e que envolvam hierarquia, um título mais importante, um maior salário, número de subordinados, orçamento e influência nas decisões;

3) Autonomia e Independência – Os indivíduos dessa âncora gostam de estabelecer um padrão e um ritmo próprio ao trabalho sem se prender a normas, métodos e expedientes. O trabalho deve estar claramente delineado, com prazos definidos em sua área de especialização. Preferem trabalhos com metas definidas e não suportam supervisão rigorosa. Preferem receber a remuneração ao término do trabalho e de acordo com os resultados alcançados. Quanto aos benefícios preferem os móveis e os pacotes opcionais que permitem selecionar as alternativas mais adequadas ao seu período de vida. O sistema de promoção deve possibilitar uma maior autonomia e independência. Sentem-se reconhecidos pelo alcance de resultados e sua divulgação e de indicações para outros projetos;

4) Segurança e Estabilidade – os indivíduos dessa âncora buscam a previsibilidade do futuro e se prendem a determinadas organizações em busca de segurança ou estabilidade. Tendem a deixar sua carreiras na mão dos empregadores. O tipo de trabalho deve ser estável e previsível, normalmente os empregos públicos. Se preocupam mais com o contexto do trabalho do que com a natureza dele em si. Buscam planos e benefícios, bem como os sistemas de promoção constantes e previsíveis, baseados pelo tempo de serviço. Preferem benefícios que enfatizem plano de seguro e aposentadoria. A pessoa com inclinação para a segurança e estabilidade prefere um sistema de promoção baseado em tempo de serviço e bom desempenho. Querem ser

reconhecidos pela lealdade e desempenho uniforme ao longo da vida profissional na organização;

5) Criatividade Empreendedora – essas pessoas precisam criar algo próprio, são empreendedoras e movidas pela criatividade, pela criação de novos negócios e pelo desenvolvimento de novos produtos e serviços. São gerencialmente competentes, hábeis ao exercerem seus talentos e constroem fortunas para se sentirem seguras. As pessoas com inclinação empreendedora precisam criar e entediam-se facilmente com o trabalho. São indivíduos inquietos que precisam continuamente de novos e criativos desafios. A remuneração e benefícios não são importantes o que é relevante é a propriedade intelectual. Devem ocupar funções onde possuam poder e liberdade para exercitar a criatividade. E se sentem reconhecidas ao criar um empreendimento, projetos, produtos ou construir uma fortuna;

6) Serviço e Dedicação a uma causa – as pessoas nesta categoria desejam influenciar o mundo em determinada direção, buscam ocupações onde possam incorporar valores importantes e onde possam, de alguma forma, melhorar o mundo. Alguns valores destacam-se nestes indivíduos tais como trabalhar com pessoas, servir a humanidade e ajudar a nação. O trabalho deve possibilitar o servir e a influência ou planejamento de políticas sociais. Apesar de não ser essencial, buscam uma remuneração justa pelas suas contribuições e benefícios móveis. O sistema de promoção deve estar ligado a posições que permitam uma maior possibilidade de lutar por sua causa. Buscam o reconhecimento dos colegas e superiores e o compartilhamento dos seus valores por parte da organização;

7) Desafio Puro – nesta âncora as pessoas definem o sucesso como sendo vencer obstáculos impossíveis, vencer situações adversas, resolver problemas insolúveis ou derrotar oponentes difíceis. Os indivíduos dessa âncora possuem carreiras diversificadas e podem torna-se inflexíveis com pessoas que não possuam as mesmas aspirações. O trabalho deve possuir problemas difíceis e complexos. A remuneração, benefícios, sistema de promoção e a forma de reconhecimento estão ligados às constantes oportunidades de provar sua capacidade. Uma carreira para tal pessoa só tem significado se habilidades competitivas puderem ser postas à prova;

8) Estilo de Vida – as pessoas nesta categoria organizam sua vida em torno de determinado estilo e darão menor importância para a carreira. Além disso, procuram um alto nível de integração entre as suas necessidades individuais, da família e da carreira. O trabalho deve ser flexível e respeitar os interesses pessoais e familiares.

Segundo Schein (1996), o grande desafio é descobrir de que forma a sua âncora se adapta a uma estrutura ocupacional. Neste sentido, o autoconhecimento e o pensamento estratégico sobre o futuro são diferenciais para atuar em contexto de mudança. O conhecimento das pessoas sobre suas preferências profissionais podem habilitá-las a fazer escolhas mais conscientes e mais satisfatórias em termos de auto-realização.

Dada a relevância do assunto, serão apresentados a seguir algumas pesquisas que abordaram o tema âncoras de carreira e expectativas profissionais para jovens em formação.

2.4 – Estudos sobre Âncoras de Carreira e carreira para jovens em formação

O tema carreira apresenta-se sob diferentes perspectivas nas pesquisas acadêmicas. Dentre esses diferentes enfoques, serão relatados aqueles relacionados ao tema do presente trabalho. Deste modo, primeiramente serão apresentados estudos sobre âncoras de carreira e posteriormente sobre expectativas em jovens profissionais.

O Inventário de Âncoras de Carreira proposto por Schein tem sido utilizado em alguns estudos. No exterior, Knabem (2005) identificou as seguintes pesquisas que visavam especificar ou comparar as âncoras: o estudo de Nordvick (1991) procurou comparar o que denominou de ‘teoria da vocação de Schein’ e os estudos das metas de carreira de Holland; as pesquisas de Feldman e Bolino (1996), com executivos e policiais; de Yarnall (1998) cujo objetivo foi identificar os elos recorrentes entre as âncoras primárias e secundárias; de Custodio (2000), com executivos das Filipinas; e de Beck e La Lopa (2001), com executivos de hotelaria. Grande parte das pesquisas internacionais com o Inventário de Schein atingiram seus objetivos, possivelmente por possuírem uma realidade semelhante à estudada pelo autor.

No Brasil, Kilimnik e Rodrigues (2000) realizaram estudo sobre trajetórias, transições e âncoras de carreira, com profissionais de recursos humanos em um estudo longitudinal, acompanhando esses profissionais na transição de um trabalho com vínculo empregatício para uma consultoria. Verificou-se no estudo que, quanto às âncoras de carreira dos profissionais envolvidos, existem a busca de segurança e estabilidade e estilo de vida em detrimento ao desenvolvimento técnico.

Sombrio (2003) aplicou o Inventário de Âncoras de Carreira em professores de ensino médio e fundamental e identificou as âncoras de Vontade de Servir e Dedicção a uma causa e Segurança e Estabilidade.

No estudo de Knabem (2005) o objetivo foi investigar as possíveis relações entre a trajetória profissional de trabalhadores com formação universitária, vínculo empregatício e no mínimo dez anos de experiência profissional e suas âncoras de carreira. Identificou-se nos participantes da pesquisa uma visão de futuro para a vida profissional e uma busca por novos desafios ou pela estabilidade do momento profissional.

Existem também alguns estudos à respeito de carreira para jovens em formação universitária. Cardoso e Sampaio (1994) investigaram o significado do trabalho em jovens universitários e identificaram que para alguns, significa a obtenção de alguma renda e o ganho de autonomia.

Johnson (2001) também investigou a transição do meio acadêmico para o mundo do trabalho e identificou uma alta e irrealista expectativa sobre o mercado, principalmente ao que tange às recompensas. Essas recompensas referem-se a valores extrínsecos, tais como salário, oportunidade de crescimento e prestígio; valores intrínsecos como potencial de aprendizado e autonomia para criação; valores altruísticos referentes a contribuição para a sociedade e valores sociais, referentes ao relacionamento interpessoal.

Sarsur, Cruz e Barbosa (2002) pesquisaram estudantes de graduação de Administração de Empresas. A pesquisa revelou que as expectativas dos estudantes eram de conquistar bons empregos e em organizações estáveis, quando se formassem. Concluíram que os mesmos estavam atentos às demandas do mercado. Quando questionados sobre suas chances no mercado, 83,69% acreditavam que seria pouco provável a possibilidade de ficarem desempregados. A maioria (51,06%) buscava a obtenção de um emprego fixo e apenas 19,86% acreditavam que trabalhariam como autônomos.

Perrone e Vickers (2003) em sua pesquisa sobre a vida profissional após a graduação identificou um alto grau de expectativa e otimismo em relação à carreira, revelando o papel da instituição de ensino na formação desta expectativa.

Williams (2004) investigou o trabalho autônomo em jovens estudantes e identificou que este tipo de trabalho tem sido uma alternativa para enfrentar o desemprego.

Asevedo (2005) investigou as expectativas de estudantes em fase de conclusão do curso de graduação em Administração de Empresas no que diz respeito ao seu ingresso no mercado de trabalho. Analisou a proximidade entre as expectativas e os anseios com as transformações nas relações de trabalho e nos padrões de emprego atuais. Identificou que,

apesar do conhecimento sobre a realidade de mercado, os jovens buscam oportunidades de desenvolver carreiras corporativas que visam à ascensão hierárquica em detrimento da construção de uma carreira mais independente.

Segundo essa autora o primeiro emprego ensina os jovens a enfrentar as dificuldades, entretanto pode representar um dano psicológico, na medida em que existe uma forte pressão e não há mais o ambiente social da universidade.

A partir destes estudos é necessário compreender alguns conceitos relacionados ao mundo do trabalho.

2.5 - Mundo do trabalho: significado, normas sociais, funções e socialização

Compreender o significado do trabalho para as pessoas é essencial para entender as expectativas e atitudes perante o mercado de trabalho.

Segundo Triandis (1991), o significado do trabalho é resultado da relação entre os construtos individuais e a cultura. E neste sentido, algumas variáveis influenciam na formação do significado do trabalho, tais como: características pessoais, experiências de trabalho, valores e formação familiar.

De acordo com Drenth (1991), outras variáveis interferem no significado atribuído ao trabalho, tais como: nível educacional, país, sexo, e idade.

Outro aspecto relevante é a forma como o indivíduo compreende o trabalho: como direito ou como dever.

Conforme Salanova, Gracia e Peiró (1996), o trabalho quando entendido como obrigação representa a valorização da contribuição para um bom funcionamento da sociedade. Os indivíduos que tomam o trabalho como obrigação apresentam como características a alta necessidade de realização, principalmente através de desafios e tarefas difíceis. Tendem a ser controladores, tomam gosto por assumir responsabilidades, necessitam de *feedback*, são orientados ao desenvolvimento e sucesso. Outras características que se tornam conseqüentes desta forma de agir são a impaciência, a agressividade, a ambição e a competição.

Por outro lado, conforme os autores, quando o trabalho é entendido como direito, é visto como um dos diversos direitos de uma sociedade. Neste caso, o valor atribuído ao trabalho é o mesmo destinado aos demais setores da vida do indivíduo.

Neste contexto, é importante verificar quais são os valores e funções do trabalho com vistas à compreensão da forma de conduta dos trabalhadores e da forma como equilibra seus princípios.

Tamayo e Porto (2003) definem os valores do trabalho como princípios ou crenças sobre comportamentos ou metas desejáveis, organizados hierarquicamente, que guiam as avaliações sobre o contexto do trabalho e as escolhas profissionais.

Quanto às funções que o trabalho pode exercer para as pessoas, Salanova, Gracia e Peiró (1996) identificaram as seguintes: prestígio; inclusão; ocupação; contatos interpessoais; servir a sociedade e auto-expressão. Em relação às preferências do indivíduo, consideram que são as seguintes: trabalho interessante; ajuste entre habilidades e requisitos da função; variedade; autonomia; bom salário; oportunidade de ascensão; boas condições físicas de trabalho; bom horário; oportunidade de aprendizado; estabilidade e boas relações interpessoais.

A socialização do trabalho é outro conceito relevante para esta pesquisa uma vez que trata do processo durante o qual o indivíduo de fato experimenta o papel de trabalhador. É o encontro das expectativas com a realidade. Segundo Claes e Quintanilla (1994), a socialização do trabalho se refere ao encontro do significado do trabalho com o ambiente de trabalho. Para iniciantes na carreira a socialização do trabalho poderá determinar o papel do trabalho na vida do indivíduo.

Segundo Salanova, Gracia e Peiró (1996) a socialização do trabalho é um processo de aprendizagem e ocorre em três etapas:

- 1) socialização antecipada - caracterizada pela busca de informações sobre empregadores e mercado de trabalho e procedimentos de recrutamento e seleção;
- 2) encontro - ocorre com até um ano de permanência na organização, caracterizada pelo aprendizado das tarefas e do estabelecimento das relações interpessoais;
- 3) ajuste - existe o domínio das atividades e está apto a receber promoções.

Os autores revelam ainda que, a escola enquanto agente na aquisição de atitudes e posturas em relação ao trabalho, o desenvolvimento da maturidade e a compreensão do mercado de trabalho, possui grande relevância no papel de socialização.

Assim, analisar o mundo do trabalho com todas as suas variáveis é essencial para a compreensão da construção de expectativas e para o processo de escolha dos profissionais. Os novos valores sociais e a necessidade crescente das empresas por pessoas empreendedoras e inovadoras geram uma expectativa diferente sobre os indivíduos. Espera-se que os mesmos tenham clareza de seus interesses, valores e habilidades a fim de assumirem a responsabilidade pelo próprio desenvolvimento de vida e de carreira.

No referencial teórico foram apresentados aspectos relevantes à compreensão da formação das expectativas de carreira, bem como da importância das âncoras de carreira nas decisões de profissionais. A próxima seção se destina a apresentação do método proposto para investigar as relações entre as expectativas dos estagiários e suas âncoras e carreira.

3 - MÉTODO

Descreve-se nesta seção o método adotado para esta pesquisa. Segundo Vergara (2000), a definição metodológica para uma pesquisa empírica tem fundamental importância para as pretensões do pesquisador que deve informar o que pretende investigar e o porquê de tal pesquisa.

A seguir são descritos o tipo de pesquisa, a amostra que foi investigada, o instrumento que foi aplicado, os procedimentos que foram adotados e a forma de análise dos dados coletados.

3.1 - Tipo de pesquisa

Com o intuito de investigar as expectativas profissionais em estagiários de um Agente de Integração e relacioná-las com as Âncoras de Carreira, utilizou-se pesquisa qualitativa e descritiva.

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (MINAYO, 1996, p. 21-22).

A pesquisa é descritiva porque busca caracterizar a amostra a ser estudada, especialmente ao que tange às percepções e expectativas dos estagiários de uma Agente de Integração, sem a pretensão de explicar ou fazer qualquer tipo de interferência a respeito das questões apontadas pelos entrevistados.

Quanto aos meios, a pesquisa foi bibliográfica e de campo conforme indica Vergara (2000). Bibliográfica porque para a fundamentação teórico-metodológica do trabalho foram realizadas pesquisas sobre o assunto em material científico publicado em livros, revistas, meios eletrônicos. E a pesquisa foi de campo com uso de Questionário sobre Expectativas Profissionais e de Inventário de Âncoras de Carreira, junto aos estagiários da instituição em estudo.

3.2 - Amostra

O presente estudo foi realizado em uma empresa que integra os estudantes ao mercado de trabalho por meio do estágio. O universo da pesquisa foi em torno de 500 estagiários que possuíam e-mail cadastrado. O que evidenciou um lugar fértil para a coleta de dados.

Participaram da pesquisa 23 estagiários de nível superior, de cursos e instituições de ensino variados, situados em diferentes fases na graduação e que realizam o estágio em diferentes organizações privadas e públicas. A escolha foi feita por acessibilidade, segundo Vergara (2000), esse tipo de escolha não envolve procedimento estatístico e seleciona os membros pela facilidade de acesso aos mesmos.

3.3 - Instrumentos

Foram aplicados dois questionários. O primeiro foi voltado aos tópicos pertinentes ao presente estudo, sendo composto por cinco perguntas abertas e objetivando identificar os motivos da escolha do curso superior e as expectativas dos estagiários em diferentes aspectos: expectativas gerais sobre a carreira; sobre a organização ideal para se trabalhar; sobre as tarefas a serem executadas e finalmente, sobre o projeto profissional para os próximos cinco anos. O questionário está disponível no anexo A.

O segundo instrumento foi o Inventário de Âncoras de Carreira de Edgar Schein, composto por 40 questões que visam identificar as âncoras de carreira dos indivíduos dentre as oito categorias possíveis. Foram encontrados três instrumentos traduzidos do livro de Schein (1993), o traduzido por Margarida D. Black (1996), por Andréa Knabem (2005) e pelo Banco do Brasil (1998). Optou-se por este último em razão da clareza da tradução dos itens, da validação semântica e de suas instruções, tornando-se auto-aplicável. O instrumento está disponível no anexo B.

O atributo das âncoras poderia estar presente em quaisquer das quatro questões do instrumento de expectativas dos estagiários sobre a vida profissional, o que viabilizou a análise das relações entre expectativas e âncoras de carreira, objetivo principal desse estudo.

3.4 Procedimentos de coleta de dados

Inicialmente foi encaminhado um e-mail convite para todos os estagiários com e-mail cadastrado do Agente de Integração. Neste convite foram esclarecidos os objetivos da pesquisa e foi estabelecido um limite de participação para os trinta primeiros inscritos. Os interessados em participar, deveriam entrar em contato por e-mail ou por telefone para o encaminhamento do Questionário de Expectativas Profissionais e para posterior agendamento da aplicação do Inventário de Âncoras de Carreira.

A aplicação do Questionário foi realizada por e-mail. O estagiário tinha 48 horas para respondê-lo. O prazo foi marcado, levando-se em consideração o tempo de chegada do e-mail e sua abertura por parte do estudante. A orientação no e-mail foi de que, no momento em que abrisse o arquivo com o instrumento, ele deveria preenchê-lo. Nas instruções do Questionário foi esclarecido o objetivo do instrumento, bem como foi garantido o sigilo das informações coletadas. Os dados demográficos dos estudantes (sexo, idade, curso, Instituição de Ensino, empresa e tempo de experiência profissional) também foram coletados por meio desse Questionário.

Aproximadamente uma semana após o recebimento do último instrumento preenchido, os estagiários foram convocados por e-mail para a aplicação do Inventário de Âncoras de Carreira. Agendado previamente nas dependências da empresa em questão e em horário definido pela entrevistadora com a anuência dos sujeitos, foi aplicado presencialmente, individual ou em grupo de acordo com a disponibilidade dos sujeitos. No momento da aplicação, os estagiários foram orientados a lerem as instruções que esclareciam os objetivos do instrumento. O tempo médio de resposta foi em torno de 20 minutos. E ao final das respostas, os sujeitos conheceram o significado de suas âncoras e o resumo de suas características.

3.5 Análise dos dados

Foi realizada análise de conteúdo das informações obtidas no questionário sobre expectativas em relação a vida profissional à luz da teoria de âncoras de carreira de Edgar Schein.

Foram considerados como correspondência entre expectativas e âncoras, os casos em que os conteúdos das expectativas estavam em consonância com a descrição teórica de Schein (1996). As âncoras foram classificadas em termos de existência ou não de compatibilidade.

4 – RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos por meio dos questionários revelaram informações sobre as expectativas profissionais de estagiários e suas respectivas âncoras de carreira.

Foram convidados 496 estagiários que possuíam e-mail cadastrado no Agente de Integração em questão. Destes, 429 receberam o convite, 175 abriram a mensagem, 31 estudantes aceitaram inicialmente participar da pesquisa, 25 responderam apenas o primeiro questionário e 23 os dois instrumentos de pesquisa.

Houve uma dificuldade inicial em conseguir o comprometimento de todos os participantes com a pesquisa. Necessitou-se enviar um segundo e-mail e depois entrar em contato por telefone solicitando o primeiro questionário respondido para nove dos 31 participantes iniciais da pesquisa. Após estes contatos, dois retornaram informando que já haviam encaminhado e um que havia recebido o questionário apenas da segunda vez que foi enviado. Os outros seis estagiários não retornaram. Na segunda fase, de aplicação presencial do Inventário de Âncoras de Carreira, entrou-se em contato por telefone com oito participantes que não agendaram horário na primeira chamada por e-mail desta segunda etapa. Destes, seis reagendaram e ficaram, ao final, 23 participantes.

Esta dificuldade do envolvimento com a pesquisa pode ser em razão de as pessoas não possuírem o hábito de pensarem e planejarem suas carreiras. Segundo Dutra (1996) de um modo geral, as pessoas são resistentes a planejarem suas carreiras, em parte por acharem que é algo dado, mas também por não terem recebido qualquer estímulo para isso.

A amostra foi composta por 35% de participantes (oito pessoas) do sexo feminino e 65% do sexo masculino (15 pessoas).

A faixa etária dos participantes variou de 20 a 30 anos, sendo que a predominância incidiu na faixa de 20 a 24 anos, com 17 pessoas (74%). No Gráfico 1 é possível visualizar essa distribuição.

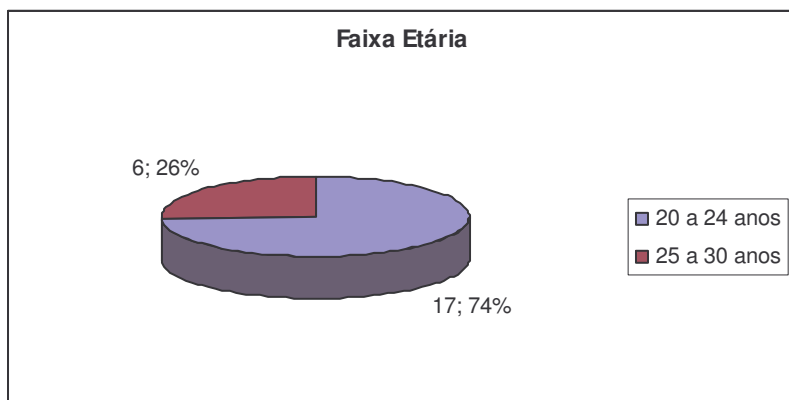


Gráfico 1 – Distribuição dos participantes por faixa etária

O Gráfico 2 apresenta a distribuição dos participantes por curso superior, ressaltando que a maior parte, 39 % (nove indivíduos), foi do curso de Administração.

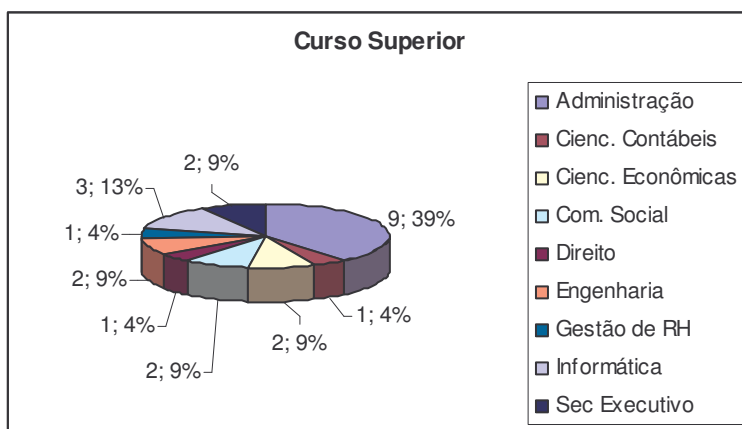


Gráfico 2 – Distribuição dos participantes por curso superior

O Gráfico 3 evidencia a distribuição dos estagiários por Instituição de Ensino. Vale destacar a heterogeneidade da amostra.

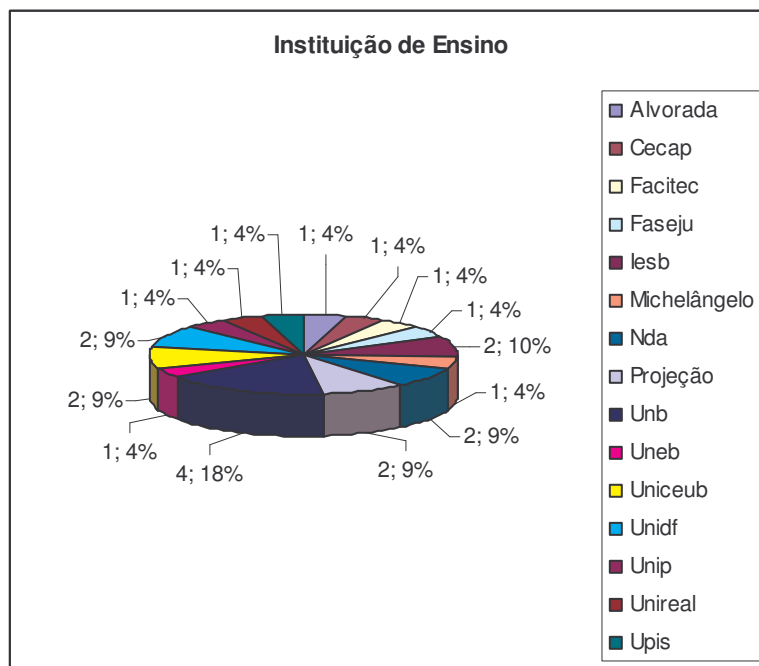


Gráfico 3 – Distribuição dos participantes por Instituição de Ensino

Quanto ao ramo da empresa que estagiam atualmente, o Gráfico 4 mostra que 35% (oito participantes) atuam em telecomunicação e 22% (cinco pessoas) em consultoria.

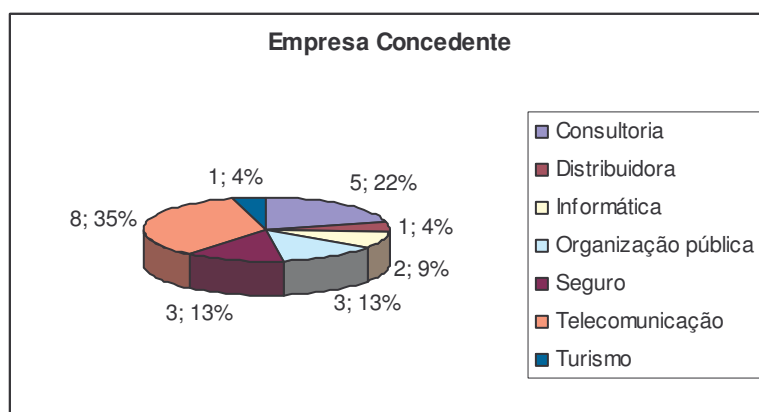


Gráfico 4 – Distribuição dos participantes por empresa concedente de estágio

O tempo de experiência profissional dos participantes variou de 2 meses a 5 anos, sendo que a predominância foi com até 1 ano de experiência profissional, com 26%. Esse resultado indica que estes participantes encontram-se na Fase 3, de ingresso no mundo profissional e adaptação a realidade do trabalho e as suas próprias reações (SCHEIN, 1996). O Gráfico 5 evidencia essa distribuição.

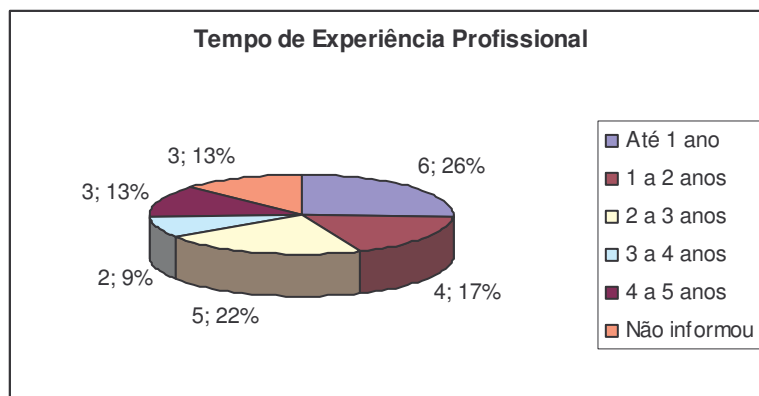


Gráfico 5 – Distribuição dos participantes por tempo de experiência profissional

Esses estagiários acabaram de entrar no mercado de trabalho e é recente a escolha da profissão. Pôde-se perceber a influência de uma ou mais variáveis no processo de escolha desses estudantes ao responder à questão: “Porque escolheu esse curso superior?”

Grande parte, sete estudantes (31%), escolheu por compatibilidade de seus interesses, valores e personalidade, conforme indica Dutra (1996).

“Tenho interesse em montar minha empresa de consultoria em administração”.
(Participante 1)

“Porque é uma área que eu sempre gostei, sempre achei muito interessante, uma área que desperta curiosidade. Acho interessante porque não é uma profissão repetitiva como muitas no mercado”. (Participante 3)

“Pensava em fazer publicidade e propaganda porque sempre diziam que eu era extrovertida e criativa, e por isso combinaria com a profissão. Fiz um semestre desse curso no IESB e percebi que não combina nada comigo. Fiz um semestre de cursinho e acabei me apaixonando pela profissão de administrador. Sou organizada e tenho facilidade com relacionamentos interpessoais. Acredito que essa profissão possa me oferecer realização pessoal e profissional”. (Participante 6)

“Por ter facilidade de me relacionar bem com as pessoas e estar em um ponto estratégico da empresa. E poder contribuir para o meu crescimento e do próximo”.
(Participante 8)

“Por que é uma área que gosto, dá bastante conhecimento”. (Participante 13)

“Sempre tive apego pela área de finanças e administrativa. Sempre acreditei possuir o perfil da área, gostar de cálculos, ser organizado, possuir senso analítico e estratégico”. (Participante 15)

“Primeiramente, eu sempre gostei da área de línguas estrangeiras. Faço curso de inglês desde os 12 anos e me identificava muito. E desde que entrei no Ensino Médio pensava em cursar algo nesse campo. No terceiro ano fiz a prova do ENEM em que tentei bolsa pelo ProUni, na qual minha primeira opção era Relações Internacionais e a segunda era Secretariado Executivo Bilíngüe, eram duas coisas que envolviam línguas e a área de humanas e me identificava com ambas. Então fui contemplada com a bolsa integral para a segunda opção”. (Participante 20)

A compatibilidade de interesses e a família, conforme indica Mansano (2003), levaram a escolha de dois participantes (9%).

“Veio de um problema familiar, onde busquei em bases econômica para a resolução do problema na época, após a crise comecei a me interessar constantemente pela matéria que me levou a paixão pela ciência econômica e a decisão de cursá-la”. (Participante 17)

“Por que sempre me identifiquei melhor com as matérias exatas. Sempre gostei de tecnologias e desde criança sou fascinado com eletricidade e com as novidades no campo da informática e mais recentemente dos aparelhos celulares. Acho que a escolha pelo curso de Engenharia Elétrica (Telecomunicações) foi uma oportunidade para agregar as duas tecnologias, as duas áreas em um único curso. Sem contar que sempre tive Engenharia como um referencial, pois esse sempre foi o sonho do meu avô e do meu pai, de se formarem em engenharia, então de certa forma também foi uma espécie de incentivo a mais”. (Participante 23)

Cinco estagiários (22%) foram influenciados pela expectativa de boas oportunidades, conforme indica Teixeira e Gomes (2005).

“Escolhi Engenharia de Redes, pois este era o curso que tinha a expectativa de atingir meus objetivos, que eram trabalhar com telefonia móvel. A idéia deste curso amadureceu ainda no 3º ano. A expectativa era devido ao boom no mercado de telefonia, causado pelas privatizações e chegada de novas tecnologias no mercado”. (Participante 5)

“Campo de abrangência muito grande e bem vista pelo mercado”. (Participante 9)

“Melhor aceitação ao mercado de trabalho e diversidade de assuntos no programa de disciplinas”. (Participante 11)

“A administração de Empresas é uma área bastante proveitosa, pois envolve várias disciplinas que sustenta o profissional no mercado competitivo, dando maior competência aos estudantes e os profissionais, com muita satisfação pessoal”. (Participante 12)

“Estou cursando o curso de Secretariado Executivo, porque pesquisei sobre o curso no qual identifiquei. Que temos grandes oportunidades no qual posso atuar em diversas áreas no mercado de trabalho, o curso veio para mudar totalmente a visão do novo profissional, como, por exemplo, além de secretariar, administrar e coordenar”. (Participante 19)

Expectativa de boas oportunidades e compatibilidade de interesses estavam envolvidos na escolha de outros três participantes (13%).

“Porque me daria um campo de trabalho com várias possibilidades de atuação. Escolhi por eliminação dos outros cursos. Foi o curso que mais ficou próximo do

meu perfil, que compreende tanto áreas de exatas como de humanas”. (Participante 2)

“Primeiro por ser um curso que possibilita trabalhar em diversas áreas, segundo pelo meu gosto de lidar com pessoas, mas também pelo desafio que a profissão representa. A sua necessidade por criatividade e agressividade no mercado de trabalho. Também por ser uma boa opção para quem quer ter uma carreira com estabilidade no mercado já que este tem uma demanda grande por administradores”. (Participante 16)

“Devido à crescente busca pelo curso de direito, o ramo de advocacia se vê em um caminho oposto. Brasília, tida como a capital dos concursos públicos, abriga hoje, 80% dos estudantes de direito que buscam no curso, portas de entrada para o cargo público. Devido a este fato, verificamos a cada dia, uma menor busca pelo mercado forense. Considero este um dos aspectos que motivaram ao curso, bem como a aptidão em retórica e oratória e o considerável poder de argumentação que possuo, atrelados ao gosto por tribunais e fatos ligados à justiça”. (Participante 21)

Essa expectativa de boas oportunidades, a compatibilidade de interesse aliada à crença de executar com sucesso determinado comportamento, apontada por Bandura (2001), influenciaram um participante (4%).

“Porque sei que esse curso pode me trazer retornos imediatos por ser um curso que tem várias áreas de atuação, e também porque me interessa muito pela área administrativa sei que com a experiência obtida ao longo do curso poderei ter grande sucesso no mercado de trabalho. Também pela remuneração que é consideravelmente boa”. (Participante 4)

Segundo aponta Lent et al. (2002) e Dutra (1996), três estudantes (13%) escolheram a profissão por atividades previamente expostas ou por experiências vividas anteriormente e também por compatibilidade.

“Antes de entrar no curso fiz vários estudos para saber se era essa que eu queria realmente, pois já tinha vários anos que trabalhava na área Adm e queria algo que poderia dar-me um maior prazer, coisa que já não tinha na minha antiga profissão. A área de TI é muito versátil, inovadora... onde me identifiquei”. (Participante 14)

“Primeiramente escolhi o curso por ter me identificado, pois desde os 14 anos trabalho e sempre fui ligado a essa área de administrar empresa tanto que montei uma, mas não dei certo. Quando mais velho comecei a ler sobre empresários de sucesso e administradores bem sucedidos como Roberto Justos, Daniel Godri e outros. Foi aí que vi que era administração que queria fazer”. (Participante 18)

“Sempre gostei muito de matemática, tanto que antes de fazer esse curso fiz 2 anos de estatística na UNB. Inicialmente não gostei muito do curso de estatística pois não via um grande crescimento profissional, já que o estatístico é um funcionário insubstituível e por isso improvável. Como minha principal qualidade profissional percebi meu raciocínio lógico para resolver problemas e também uma tendência de liderança. Isso me fez acreditar que poderia ser um grande gerente de projetos ou analista de sistemas. Por isso escolhi esse curso. Hoje me sinto realizado no meu curso”. (Participante 22)

Experiências vividas anteriormente, a compatibilidade de interesse e a crença de executar com sucesso determinado comportamento motivaram um estudante (4%).

“Por se enquadrar em habilidades pessoais e até mesmo coisas que faço por diversão, ou seja, escolhi o que sei e gosto de fazer, e o que desenvolvia como freelancer antes mesmo de entrar na faculdade”. (Participante 10)

Um participante (4%) optou pela área em razão de atividades previamente expostas e pelas perspectivas de boas oportunidades.

“Já havia feito outros cursos na área de informática e a partir daí comecei a me interessar pela área, além disso, o curso de ciência da computação é visto como um dos cursos mais promissores, o mercado de trabalho é extenso e há falta de profissionais bem qualificados na área”. (Participante 7)

Os resultados indicam que a identificação em termos de interesse, valores e personalidade, bem como as expectativas positivas em relação ao mercado de trabalho e suas oportunidades foram os aspectos que mais influenciaram os participantes na escolha da profissão.

A identificação, os valores, o gostar do que se faz revelam-se critérios importantes no momento da escolha profissional. Segundo Schein (1996), as pessoas procuram coerência e integração entre as suas aptidões e valores e suas escolhas. Os indivíduos aprendem a se aperfeiçoar nas coisas que valorizam e aprendem a valorizar e serem motivadas por aquelas que fazem bem.

Além disso, o otimismo frente a realidade de trabalho também serve de guia que orienta decisões. Segundo Soares (1987) as expectativas das pessoas geralmente estão ligadas a uma idéia de felicidade que a profissão possa vir trazer e essas expectativas são, dentre outros fatores, influenciados pelo mercado de trabalho e suas oportunidades.

A partir deste momento, são descritos os resultados dos questionários e suas respectivas análises. No Quadro 1, a seguir, encontram-se descritas as verbalizações dadas pelos participantes às outras quatro perguntas do Questionário de Expectativas Profissionais, as âncoras de carreira identificadas no Inventário e a análise da correspondência entre os dois instrumentos de pesquisa. Vale ressaltar que, as respostas dadas a questão 1, citadas anteriormente, complementaram, em alguns casos, a análise da correspondência.

Participantes	Questão 2	Questão 3	Questão 4	Questão 5	Âncora de Carreira	Análise da correspondência entre as expectativas e a âncora
Participante 1	“Ser um dos melhores Administradores do Brasil e prestar serviços de consultoria”.	“Versátil, inovadora, ética”.	“Atividades relacionadas a controle de processos, planejamento estratégico”.	“Montar minha empresa de consultoria”.	Desafio Puro	Não
Participante 2	“Espero achar alguma coisa que eu realmente goste de fazer, coisa que hoje ainda não faço a menor idéia do seja. Espero que me de dinheiro para que possa viver com sobras. Espero fazer algo com que eu aprenda coisas e não uma carreira onde nada mude e eu sempre faça coisas iguais, dia após dia”.	“Uma empresa que valorize o capital humano de que ela dispõe. Que seja um ambiente legal, sem pessoas orgulhosas demais que não saibam reconhecer o outro. Uma empresa que remunere bem seus funcionários. Uma empresa que pense para frente e seja inovadora”.	“Alguma que me satisfaça”.	“Quero me formar em dois anos. Entrar para o mestrado e trabalhar com alguma coisa que eu goste”.	Segurança e Estabilidade	Não
Participante 3	“Espero ser uma profissional que tenha um trabalho reconhecido, que busque sempre melhorar e poder aprender cada vez mais”.	“Compromisso com os funcionários, diálogo, interesse, respeito”.	“Produção de matérias, tanto internas quanto externas; revisão de textos; viagens para busca de informações dentre outras”.	“Conseguir um bom lugar para trabalhar, principalmente onde eu tenha uma boa estabilidade financeira para poder ajudar com as despesas de casa e que seja um bom ambiente de trabalho”.	Estilo de Vida	Sim
Participante 4	“Espero sucesso. Espero ser uma ótima profissional, quero ser respeitada no mercado de trabalho. Hoje tenho aprendido em cada experiência novas estratégias para ter bons resultados. Quero trabalhar na área administrativa, desenvolver meus talentos, conhecer cada dia mais a área que eu escolhi, dessa maneira acredito que tenho grandes chances de alcançar minhas metas”.	“Comprometimento com o colaborador, uma organização de sucesso, uma empresa que se preocupe com a saúde e a segurança no trabalho e também que seja uma organização que ofereça oportunidades de crescimento para os colaboradores, que ofereça cursos de capacitação e treinamentos. Que seja uma empresa com objetivos de crescimento para a liderança de mercado”.	“Gostaria de atuar na área de RH- Departamento pessoal ou comunicação. Área financeira também mais me interesse mais pela primeira área citada”.	“Quero fazer parte de uma grande empresa que me ofereça boas oportunidades de desenvolvimento. A partir daí poderei desenvolver outros objetivos para a minha vida profissional”.	Desafio Puro	Não

Quadro 1 – Resultados dos questionários e suas respectivas análises

Nota – Questão 2: O que você espera da sua vida profissional? Questão 3: Quais características deve ter a organização na qual você gostaria de trabalhar? Questão 4: Que tipo de atividades você gostaria de realizar nesta organização? Questão 5: Quais são os seus objetivos profissionais para os próximos 5 anos?

Participantes	Questão 2	Questão 3	Questão 4	Questão 5	Âncora de Carreira	Análise da correspondência entre as expectativas e a âncora
Participante 5	“Eu espero poder continuar no mercado de telefonia móvel. Espero uma locação com desafios, que possibilite continuar na área, funcionando como um estímulo, inclusive, para continuar os estudos com mestrado,... Espero poder estar em uma empresa e nela conquistar espaços, posto, e chegar a um cargo importante”.	“Uma organização preocupada com o bem-estar do funcionário, transparente, com metas a serem atingidas claras e que valorize o profissional pelas idéias, que o funcionário tenha autonomia pra poder desempenhar seu trabalho de maneira que seja mais rentável e propicie maior rendimento tanto para a empresa e tanto para ele. Uma organização com ambiente agradável, que todo dia possa acordar feliz por mais um dia de trabalho, que o ambiente não seja de competição “predatória”, onde todos possam ser realmente chamados e agissem como colaboradores”.	“Gostaria de me empenhar em funções técnicas, voltadas a área de Engenharia, mas com forte participação e troca de conhecimentos com outras equipes, parte que pudesse trabalhar de modo a poder contribuir de modo ativo com o crescimento da empresa e consolidação do mercado, sendo reconhecido pelo trabalho”.	“Pretendo fazer mestrado na minha área, ser contratado por uma empresa de telecom. Não necessariamente que a base fosse em Brasília, podendo ser em outra grande capital (o objetivo de ser uma grande capital é para poder tentar fazer mestrado em universidades públicas). Pretendo também estar em um local com um salário compatível com o posto de Engenheiro. A imprensa veicula muito que está faltando engenheiro no mercado, então creio que, os que têm no mercado, devem ser valorizados”.	Competência para Gerência Geral e Segurança e Estabilidade	Competência para Gerência Geral – Não; Segurança e Estabilidade – Não
Participante 6	“Gostaria de lidar com pessoas, mais especificamente clientes e parceiros das empresas. Espero ser realizada profissionalmente, mas que eu esteja em um local que me dê tempo de curtir minha família. Quero poder viajar para descansar e curtir a família. Quero trabalhar muito, ganhar bem, mas antes disso, quero fazer um MBA fora do Brasil”.	“Quero inicialmente trabalhar em uma empresa que me dê oportunidades de crescimento e de aplicar meus conhecimentos. Quero poder mostrar que sou capaz. Não sei se nesse momento tenho condições para escolher o setor que quero trabalhar, já que a área que eu gostaria de atuar está presente em todos os tipos de organização. Mas sempre, deverá ser uma organização que preza pela ética e reconhecimento de seus colaboradores. Logo, não sei se pretende trabalhar para o governo....”	“Inicialmente, gostaria de fazer atividades operacionais para eu poder ter tempo de adaptação e conhecer a rotina da empresa, dos colaboradores, aprender a lidar com as pessoas. Depois, sendo promovida, gostaria de trabalhar na área estratégica, com foco no relacionamento. Gostaria de monitorar parcerias, prospectar novos parceiros. Não sei detalhar as atividades, mas não queria ficar sempre com atividades operacionais. Quero algo que me acrescente um pouco a cada dia e que eu tenha que me atualizar tecnicamente”.	“Pretendo me formar no final de 2008, ser contratada por uma empresa até lá e juntar dinheiro até julho de 2010. Já formada, não sei quais cursos, mas gostaria de continuar estudando, ainda manter um vínculo com a academia. Pretendo Voltar para o inglês e treinar para as provas do TOEFL e GMAT. Em 2010, gostaria de fazer um MBA no exterior e voltar com emprego em uma empresa. Paralelamente, gostaria de realizar pesquisas ligadas ao tema que eu gosto: relacionamento”.	Estilo de Vida	Sim

Quadro 1 – Resultados dos questionários e suas respectivas análises

Nota – Questão 2: O que você espera da sua vida profissional? Questão 3: Quais características deve ter a organização na qual você gostaria de trabalhar? Questão 4: Que tipo de atividades você gostaria de realizar nesta organização? Questão 5: Quais são os seus objetivos profissionais para os próximos 5 anos?

Participantes	Questão 2	Questão 3	Questão 4	Questão 5	Âncora de Carreira	Análise da correspondência entre as expectativas e a âncora
Participante 7	“Aprender tudo o que puder no que diz respeito à área da informática, desde a programação até a Gerência de Projetos, é o primeiro passo para que um dia possa me tornar uma profissional sábia, respeitada e chegar a uma boa posição dentro da empresa”.	“A organização deve incentivar os funcionários através de cursos e oportunidades de crescimento dentro da empresa”.	“Participar mais das atividades de análise do sistema e de gerência de projetos para que haja o bom entendimento do fluxo da organização e que possa aprender melhor para conquistar meus objetivos”.	“Ao completar os cinco anos, gostaria de já estar trabalhando como analista de sistema ou afim, conhecer bastante sobre a organização, fazer mais cursos ou certificados para que possa receber o reconhecimento de anos de esforço e superação”.	Competência para Gerência Geral	Sim
Participante 8	“Espero mostrar minha capacidade profissional, crescer e buscar novos desafios”.	“Bom clima é essencial, reconhecimento, liberdade para expor idéias e sobre tudo respeito”.	“No momento todas atividades que envolvam Acompanhamento e desenvolvimento”.	“Estar trabalhando na área de RH, com treinamentos, R&S, ou na área de DP, mas meu foco a princípio seria na área de treinamento”.	Desafio Puro	Não
Participante 9	“Em poucas palavras, <i>sucesso</i> ”.	“Comprometimento com o crescimento da empresa e de seus colaboradores”.	“Indiferente, contanto que agregue algo a minha vida profissional e que seja compatível com a minha área”.	“Ascensão profissional. Deixar de ser estagiário para ser funcionário em uma grande e reconhecida empresa já está bom para os próximos 5 anos”.	Competência Técnica Funcional	Sim
Participante 10	“Espero me tornar um profissional de experiência, a cada dia mais competente, e com várias vertentes de trabalho, que me possibilitem um dia ter a capacidade necessária para estruturar e dirigir meu próprio negócio”.	“As de empreendedorismo, planejamento estratégico, valorização do ser humano, reconhecimento pelos serviços prestados. Além de um trabalho que seja realmente em equipe, e não pessoas tentando mover o mundo sós, sem se ater ao fato de que precisamos ter confiança em nossa equipe e foco em resultados”.	“O de planejamento estratégico de marketing com foco em comunicações, ações promocionais, e melhoria de processos para resultados positivos”.	“Desejo adquirir mais experiência no meu foco de trabalho (Planejamento estratégico e estruturação macro de empresa), adquirir conhecimentos de empreendedorismo e investimentos para aumento de capital, e estruturação de um negócio próprio com pessoas competentes em minha equipe (acredito que vá demorar mais que isso, mas se for possível, é o que eu quero)”.	Autonomia e Independência e Criatividade Empreendedora	Autonomia e Independência – Sim; Criatividade Empreendedora – Sim

Quadro 1 – Resultados dos questionários e suas respectivas análises

Nota – Questão 2: O que você espera da sua vida profissional? Questão 3: Quais características deve ter a organização na qual você gostaria de trabalhar? Questão 4: Que tipo de atividades você gostaria de realizar nesta organização? Questão 5: Quais são os seus objetivos profissionais para os próximos 5 anos?

Participantes	Questão 2	Questão 3	Questão 4	Questão 5	Âncora de Carreira	Análise da correspondência entre as expectativas e a âncora
Participante 11	“ASCENSÃO e RECONHECIMENTO. Ascensão – Buscar o crescimento profissional / pessoal. Reconhecimento – Se notado pela capacidade e pelos feitos”.	“Responsabilidade social e também com cada um de seus colaboradores”.	“Autonomia para a tomada de decisões importantes, as quais irão agregar valores à organização”.	“Hoje trabalho na BrT, e o primeiro objetivo é conseguir o meu <u>reconhecimento</u> e conseqüentemente a <u>contratação</u> . Ao final da graduação em Administração, pretendo ingressar no <u>MBA em Projetos</u> pela Fundação Getúlio Vargas e obter também o título de <u>PMP (Certificação Project Management Professional)</u> que tem como pré-requisito a <u>experiência em gerenciamento de projetos</u> o qual pretendo adquirir na BrT. (2009) Conclusão da Graduação em Administração (2011) Conclusão do MBA em Projetos (FGV) (2012) Buscar a Certificação PMP, e mantê-la, claro. <u>Logo, o item 2 será apenas conseqüência.</u> ”	Desafio Puro	Sim
Participante 12	“Adquirir mais conhecimento e muita humildade para lidar com os desafios, pois a vontade de vencer, superar os obstáculos. A perseverança é uma atitude que soma em minha vida, pretendo estudar sempre e alcançar todos os objetivos”.	“Uma organização unida, com todos os setores integrados para atender as necessidades do mercado competitivo, dos seus colaboradores e uma tecnologia adequada. O trabalho em equipe precisa está funcionando dentro dessa organização para satisfazer os desafios encontrados”.	“Liderança administrativa/ financeira”.	“Aprovação em um concurso público, concluir a graduação, cursar mestrado e depois doutorado e atuar na profissão com responsabilidade social e ética, com bastante amor para realizar os processos”.	Criatividade Empreendedora	Não
Participante 13	“Que consiga realizar minhas expectativas, seja financeiramente ou não”.	“Deve dar a liberdade para trabalhar sem ficar com cobrança a toda hora”.	“Atividades que eu tenha que pensar e trabalhar para achar solução”.	“Fazer vários cursos nas áreas em que pretendo atuar e cursar novamente um outro curso superior”.	Criatividade Empreendedora	Indefinido

Quadro 1 – Resultados dos questionários e suas respectivas análises

Nota – Questão 2: O que você espera da sua vida profissional? Questão 3: Quais características deve ter a organização na qual você gostaria de trabalhar? Questão 4: Que tipo de atividades você gostaria de realizar nesta organização? Questão 5: Quais são os seus objetivos profissionais para os próximos 5 anos?

Participantes	Questão 2	Questão 3	Questão 4	Questão 5	Âncora de Carreira	Análise da correspondência entre as expectativas e a âncora
Participante 14	“Sempre ter prazer no que faço e ser reconhecido por isso, dinheiro será consequência tudo que eu desempenhar”.	“Gosto de trabalhar em empresas inovadoras onde as boas idéias são aproveitadas, um ambiente de trabalho amigável onde o trabalho em grupo consiga fluir, que o profissional seja reconhecido além de bons salários, mas de outros tipos de investimentos como: treinamentos, cursos, benefícios e etc”.	“Trabalhar com atividades que me identifique como: banco de dados, desenvolvimento de software e como tenho um perfil administrativo bem moldado trabalho com análise de requisitos”.	“Nos próximos cinco anos quero ter feito pós-graduação, terminado meu inglês e francês, fazer um curso ou mesmo trabalhar fora do país, enfim, ter minha carreira já concretizada no mercado”.	Desafio Puro	Não
Participante 15	“Espero o que todo mundo deseja. Ter muito sucesso atuando numa área do meu agrado. Espero trabalhar com Auditoria ou em Controladoria de uma grande empresa privada sendo reconhecido profissionalmente”.	“Dinâmica, excelente clima de trabalho, ambiente corporativo, respeito, profissionais dedicados e que saibam trabalhar em equipe, apoiando uns aos outros, e principalmente, um lugar que saiba reconhecer seus profissionais e valorizá-los”.	“Atividades do meu agrado e que tenham as características da minha formação”.	“Pretendo estar integrando a equipe de uma grande empresa privada, com cargo de pelo menos Analista Sênior, com bom salário, reconhecimento e com grandes responsabilidades e desafios”.	Estilo de Vida e Segurança e Estabilidade	Estilo de Vida – Não; Segurança e Estabilidade – Não
Participante 16	“Sucesso, estabilidade, uma carreira consolidada trabalhando numa área que lide com recursos humanos, marketing e negociação diretamente. Gostaria muito mesmo poder lidar com negociações com empresas de outros países. Inovação também”.	“Gostaria que fosse uma organização transnacional, que me dê oportunidades de estar continuamente aperfeiçoando os conhecimentos adquiridos, estimulando funcionários a fazer MBA's, pós-graduações, mestrados e outros cursos. Tem que ser uma organização que valorize seus funcionários”.	“Negociações e pesquisas de mercado ou gestão de pessoas”.	“Gerência numa organização de preferência multinacional ou seguir carreira diplomática em Rio Branco”.	Desafio Puro	Não
Participante 17	“A carreira econômica a meu ver exige muita dedicação, ou seja, doar a vida inteira a estudos e aprimoramento, espero uma carreira tumultuada cheia de altos e baixos assim como a própria ciência estudada. Na economia a certeza não existe e espero na minha carreira procurar chegar mais próximo dos objetivos por mim traçado, um deles é ser professor de economia e espero alcançar com muito esforço é um sonho que quero viver para realizar”.	“Gosto muito de empresas com o foco voltado para o resultado. Na economia estudamos muitos dados hipotéticos e espero que a estratégia da organização esteja voltada para os resultados, e prepara para o bom e o ruim, empresa com excesso de otimismo ou de péssimos não me chamam a atenção gosto das coisas bem balanceadas, mais sempre estou disposto à aceitar novos desafios então desde que a organização não seja uma desorganização não vejo um perfil que me desinteresse”.	“Gosto muito da análise econômica, gosto de trabalhar bases matemáticas, a gestão também me interessa. O que me desmotiva são trabalhos rotineiros e demorados com o resultado muito aleatório”.	“O principal é fazer um mestrado para poder lecionar matérias voltadas para economia, fazer um livro sobre risco em economia doméstica, um curso de matemática voltada para economia e excel, e trabalhar em uma empresa fazendo análise econômica de viabilidade de recursos”.	Desafio Puro	Sim

Quadro 1 – Resultados dos questionários e suas respectivas análises.

Nota – Questão 2: O que você espera da sua vida profissional? Questão 3: Quais características deve ter a organização na qual você gostaria de trabalhar? Questão 4: Que tipo de atividades você gostaria de realizar nesta organização? Questão 5: Quais são os seus objetivos profissionais para os próximos 5 anos?

Participantes	Questão 2	Questão 3	Questão 4	Questão 5	Âncora de Carreira	Análise da correspondência entre as expectativas e a âncora
Participante 18	<p>“Acho que a palavra espera não seria bem o que eu imagino da minha vida profissional, pois acho que seria muito passiva falar em espera. Eu almejo em chegar em uma posição privilegiada um administrador formado, um grande profissional em uma empresa renomada bem reconhecido no mercado ou um grande empresário (Rico) dono de sua própria empresa”.</p>	<p>“Uma empresa que der autonomia para que o funcionário possa ter espaço para criar e desenvolver suas habilidade, uma empresa que reconheça a suas habilidades e que valorize o seu esforço”.</p>	<p>“Gerenciar pessoas de uma área e desenvolver novos planos implementa idéias”.</p>	<p>“No 1º ano quero aprender o máximo que eu puder dentro da empresa quero poder contribuir em todas as áreas para que no fim do primeiro ano possa ser contratado. No 2º ano quero me especializar fazer mais cursos ligados a área que a tendência do mercado diz poder ser mais capacitado para poder desenvolver melhor a atividades que me são delegadas. No 3º ano já vou esta formado em administração e tenho planos em fazer uma pos graduação ainda não sei em qual área mais ou em RH, Logística ou gestão em controle empresarial. No 4º ano como o diz no plano de salários que só poderia assumir uma coordenação quem teria uma especialização ou uma pós , tenho essa meta de estar assumindo uma assim que estiver cursando a pós. No 5º ano já vou esta com um bom conhecimento em todas as áreas da empresa e sei que com habilidade necessárias para assumir uma área e ser responsável por uma região quem sabe o Nordeste porque o que quero e ver essa empresa crescer e se desenvolver, pois sei que sempre vou ter espaço aqui se trabalhar com seriedade e com força de vontade”.</p>	Competência Técnica Funcional e Desafio Puro	Competência Técnica Funcional – Não; Desafio Puro – Não

Quadro 1 – Resultados dos questionários e suas respectivas análises

Nota – Questão 2: O que você espera da sua vida profissional? Questão 3: Quais características deve ter a organização na qual você gostaria de trabalhar? Questão 4: Que tipo de atividades você gostaria de realizar nesta organização? Questão 5: Quais são os seus objetivos profissionais para os próximos 5 anos?

Participantes	Questão 2	Questão 3	Questão 4	Questão 5	Âncora de Carreira	Análise da correspondência entre as expectativas e a âncora
Participante 19	“Manter o bom humor , mesmo em situações adversas, buscar sempre conhecimento ter uma ótima comunicação verbal e escrita e estar preparada para acompanhar o andamento da organização. Voltando-se sempre para o crescimento da Cultura Empreendedora ,mantendo a formalidade no ambiente de trabalho. Ter um perfil que atenda as necessidades do mercado de trabalho desenvolvendo bom senso para perceber as novas oportunidades de atuação”.	“Organizações que enfrenta desafios com iniciativa, tolerância ao risco, integração e capacidade das unidades trabalharem de maneiras coordenadas”.	“Acredito que numa organização não podemos fazer só o que gostamos, o mercado de trabalho está procurando profissionais que vai além do que é esperado dele. Para isso deve buscar sempre informação e atualizar-se sempre . Quanto o maior aprofundamento do conhecimento maior o resultado advindo”.	“Ser uma excelente Secretária Executiva Bilíngüe”.	Desafio Puro	Indefinido
Participante 20	“O meu objetivo final é passar para o concurso do Instituto Rio Branco e atuar como diplomata no Brasil e no exterior. Mas sei quem antes de chegar ai eu precisarei passar por muitas etapas”.	“Uma empresa que valorize o capital intelectual de seus colaboradores, que contribua e invista na nossa formação, que possua um ambiente agradável para trabalhar e principalmente que dê espaço para podermos trabalhar e desenvolver nossas características empreendedoras	“Bom, focalizando as empresas privadas que trabalharei antes de passar no concurso e me estabilizar de vez. Eu gostaria de trabalhar em um setor dinâmico, que me proporcionasse cursos, reuniões, viagens e palestras. Eu prefiro um ritmo apertado de trabalho, não gosto nem consigo ficar ociosa. Eu conheço minha capacidade e sei que desempenharia bem um papel de gerência ou de supervisão. Gosto de áreas comerciais e administrativas”.	“É quando pretendo prestar o concurso do Instituto Rio Branco. Até lá, terminarei a faculdade, farei cursos, pretendo realizar um intercâmbio nos EUA e Argentina, para fazer cursos de idiomas, e se tudo der certo, uma especialização em Direito Internacional”.	Estilo de Vida	Não
Participante 21	“Primeiramente, espero obter êxito na profissão que escolhi para trilhar meus caminhos. Além de uma especialização no ramo do direito, espero também um reconhecimento profissional e o sucesso juntamente com conforto e uma remuneração condizente aos meus projetos de trabalho”.	“É difícil falar de uma organização em que queremos ou gostaríamos de trabalhar se não tivermos uma escolha definida de que área iremos atuar. Não consigo ilustrar a empresa ou organização que vou trabalhar, mas espero que características inerentes a todas as organizações renomadas como comprometimento com o cliente, organização e acima de tudo respeito ao ser humano estejam sempre presentes”.	“Por não ter ainda um alvo definido de mercado, gostaria de realizar tarefas voltadas à prática forense, ao ramo jurídico. Atividades ligadas ao meu perfil e especialização encabeçam meus projetos para que o tempo em que me dispus a estudar e me capacitar sejam necessariamente utilizados em minhas atividades profissionais”.	“Meus objetivos primordiais para os próximos 5 anos são: terminar o curso de direito, especializar-me numa área em que me dou com afinco; Ingressar no mercado de trabalho num patamar compatível à minha capacidade e por fim obter estabilidade financeira, sucesso e <i>status</i> , considerando o último como objetivo pessoal para minha carreira”.	Estilo de Vida	Não

Quadro 1 – Resultados dos questionários e suas respectivas análises. Nota – Questão 2: O que você espera da sua vida profissional? Questão 3: Quais características deve ter a organização na qual você gostaria de trabalhar? Questão 4: Que tipo de atividades você gostaria de realizar nesta organização? Questão 5: Quais são os seus objetivos profissionais para os próximos 5 anos?

Participantes	Questão 2	Questão 3	Questão 4	Questão 5	Âncora de Carreira	Análise da correspondência entre as expectativas e a âncora
Participante 22	“Espero poder trabalhar com grandes desafios dentro e fora do país. Atualmente estou focado na área de projetos e além de estagiar nesta empresa também sou gestor geral e administrativo de um projeto social do DCE do UNICEUB, onde sou Diretor de Lutas Sociais. Espero poder me formar e atuar na área de projetos na área de informática e se possível continuar meu trabalho social que atualmente desenvolvo. Pretendo me certificar nas áreas de governança de TI e ser um gerente de projetos respeitado nacionalmente”.	“A organização que eu gostaria de trabalhar atualmente é a Google. Por que a Google? A Google é uma empresa que estimula o crescimento profissional de seus funcionários e investi no bem estar da sua equipe para que assim ela possa produzir mais e melhor. A organização que eu quero trabalhar tem que ter uma política que estimule seus funcionários a tirarem certificações e adquirirem novas habilidades. Gostaria de trabalhar em um espaço que minha produção só fosse limitada pela minha capacidade e que a medida que produzo possa ser reconhecido por isso”.	“Gostaria de realizar atividades das quais já convivo hoje como gerenciamento de projetos e administração da organização. Tenho ciência de que esses cargos são galgados ao longo do tempo então gostaria de iniciar na área de projetos e de forma que eu possa agregar valor na empresa através de soluções de problemas tornado assim a empresa mais competitiva. Tive uma experiência como vice presidente da empresa Junior do UniCeub (projetos)”.	“Adquirir fluência em inglês através de um intercambio. Tirar as certificações em APF,PMP, ITIL e COBIT. Ser contrato por uma grande empresa de tecnologia. Iniciar minha carreira de Gerente de Projetos. Abrir uma ONG”.	Desafio Puro e Competência para Gerência Geral	Desafio Puro – Sim; Competência para Gerência Geral – Sim
Participante 23	“Espero me dedicar cada vez mais com o objetivo de agregar conhecimentos e habilidades de maneira que eu possa construir uma carreira de sucesso, buscando o reconhecimento e a realização profissional”.	“As mesmas características que encontro aqui na VIVO. Uma empresa inovadora, com visão no futuro, que é capaz de me oferecer um ambiente de trabalho semelhante ao que possuo aqui, onde tenho liberdade para cumprir minhas funções e recebo toda a ajuda e o apoio que necessito. Acho que essas características citadas acima somadas a um ambiente organizado, seguro e que me proporcione um plano de carreira, formariam o ambiente ideal para se trabalhar”.	“Atividades que tenham relação com a minha formação acadêmica e que possam servir para me proporcionar crescimento profissional, contribuindo para atingir as metas e os objetivos da empresa”.	“Conquistar o meu espaço dentro da VIVO, fazer uma pós-graduação capaz de oferecer um acompanhamento e aperfeiçoamento das tecnologias vigentes e futuras, crescimento profissional capaz de me preparar para aproveitar as melhores oportunidades e desafios. Conquistar estabilidade aqui dentro da empresa”.	Segurança e Estabilidade e Competência Técnica e Funcional	Segurança e Estabilidade – Sim; Competência Técnica e Funcional – Sim

Quadro 1 – Resultados dos questionários e suas respectivas análises

Nota – Questão 2: O que você espera da sua vida profissional? Questão 3: Quais características deve ter a organização na qual você gostaria de trabalhar? Questão 4: Que tipo de atividades você gostaria de realizar nesta organização? Questão 5: Quais são os seus objetivos profissionais para os próximos 5 anos?

Um resumo do resultado da comparação entre as expectativas profissionais dos estagiários e suas âncoras de carreira pode ser observado no Gráfico 6. Vale ressaltar que em sua maioria, 52% (12 pessoas), as expectativas não corresponderam aos resultados das âncoras e em 9% dos casos (dois participantes) não conseguiu-se identificar se existiu ou não correspondência em razão da amplitude das respostas e de possibilidades de análise.

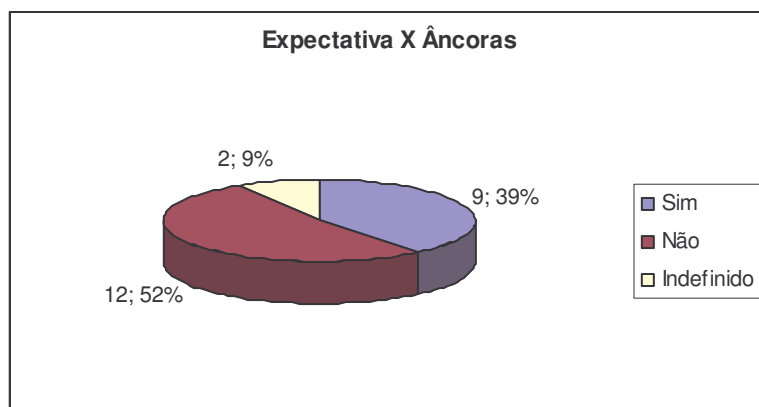


Gráfico 6 – Resultado da comparação entre expectativas profissionais e âncoras de carreira

Este resultado indica que as pessoas entram no mercado de trabalho com muitas expectativas, ambições, medos e fantasias, mas com poucas informações a seu próprio respeito, principalmente sobre seus valores profissionais, capacidades e talentos. Mediante experiência e *feedbacks*, os indivíduos começam a de fato conhecer seus interesses, valores, capacidades e habilidades.

À medida que acumulam experiência profissional, as pessoas têm oportunidade de fazer escolhas e, a partir delas, descobrir o que realmente acham importante. Para cada pessoa vêm à tona temas ou motivos dominantes, sejam aptidões que ela quer pôr em prática e que lhe são de vital importância ou necessidades e valores fundamentais que dominam a maneira como orienta a sua vida. É possível que, antes, a pessoa tenha tido uma vaga sensação de tudo isso, mas a falta de vivência faz com que não saiba quão importantes são esses elementos ou como uma determinada aptidão, objetivo ou valor se relacionam em uma hierarquia subjetiva a outros elementos da personalidade como um todo. Somente quando se defronta com opções difíceis é que a pessoa começa a perceber o que, realmente, tem importância para ela (SCHEIN, 1996, p.33).

Segundo o autor, os primeiros anos de experiência profissional são decisivos no processo de aprendizagem sobre a profissão e as exigências do trabalho. Muitas surpresas costumam acontecer neste processo em razão dos conceitos errôneos e das ilusões que as pessoas tem no início da vida profissional. Muitos sonhos e expectativas que o indivíduo tem

a respeito do trabalho e sobre si mesmo podem não coincidir com o que ocorre na prática em suas experiências profissionais.

Para Asevedo (2005), as pessoas buscam oportunidades cujas recompensas são coerentes com os seus valores e a medida em que o jovem adquire experiência, as oportunidades são analisadas de maneira mais realista, modificando a importância atribuída a algumas recompensas e modificando suas expectativas.

Conforme Perrone e Vickers (2003), os jovens profissionais começam suas carreiras com um otimismo desinformado, a seguir tornam-se pessimistas informados, passam para o realismo esperançoso e finalmente para o otimismo informado.

Assim, o pouco conhecimento da realidade do mercado, a pequena experiência profissional e, principalmente, o desconhecimento de si próprio podem ter gerado essas incoerências entre as expectativas profissionais e as âncoras de carreira.

O Gráfico 7, mostra os tipos de âncoras que foram identificadas neste estudo. Apesar de a versão traduzida do livro de Schein utilizada na presente pesquisa não mencionar a possibilidade de duas ou mais âncoras, quando a diferença entre as mesmas foi pequena, inferior a 0,5 pontos, considerou-se mais de uma âncora como resultado. Destaca-se que seis participantes (26%) enquadraram-se nesta situação, tendo duas âncoras como resultado. Além disso, a maior parte, 35% (10 pessoas), apresentou a âncora de Desafio Puro e nenhum participante resultou em Serviço e Dedicação a uma Causa.

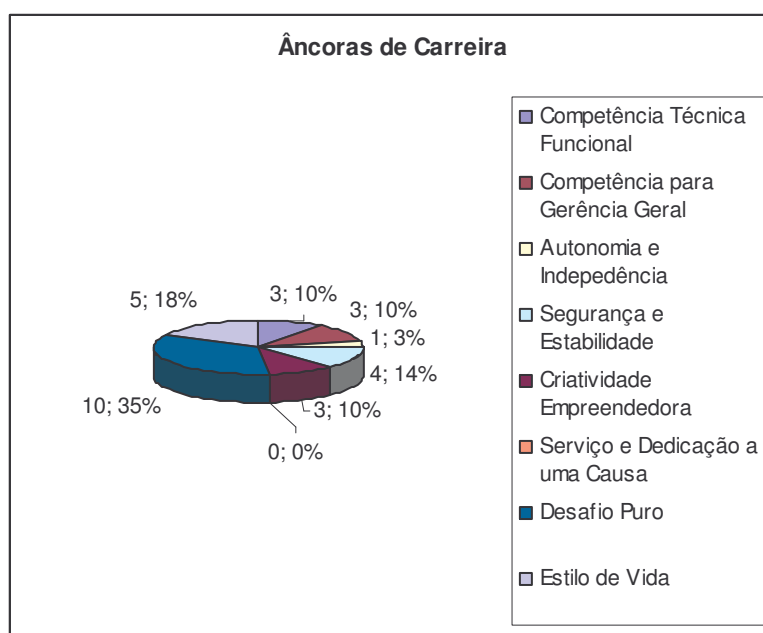


Gráfico 7 – Distribuição dos resultados por âncora de carreira

Os participantes, ao final da aplicação, calcularam o resultado de sua âncora e receberam o seu significado e suas características. Todos eles se identificaram com o resultado e informaram que as características da âncora correspondiam com o seu perfil. Entretanto, conforme exposto anteriormente, é pouco provável que um indivíduo saiba se possui aptidão para um trabalho ou se gosta dele, antes de exercê-lo na prática. É a experiência que irá revelar e consolidar suas reais aptidões.

Além disso, algumas variáveis podem ter influenciado os resultados. Quanto ao Desafio Puro, as atuais exigências do mercado de trabalho, exigem que o profissional não só esteja pronto para enfrentar desafios como os busque e goste de vivenciá-los. Entretanto, nem todos, de fato, são motivados por desafios constantes. Neste caso, as pressões do ambiente podem ter direcionado e influenciado as respostas dos participantes.

Influências semelhantes podem ter acontecido no caso do resultado de Criatividade Empreendedora, competências muito valorizadas no mercado. Segundo Depieri e Souza (2005) a dinâmica atual das organizações requerem profissionais comprometidos, dinâmicos, empreendedores e criativos.

Quanto à Competência Técnica Funcional, sua principal característica é a necessidade de atualização. E apesar de ter sido uma âncora que teve apenas três ocorrências, suas características denotam aparecer em várias respostas dos participantes. Talvez, também em função das exigências do mercado. Jornais, revistas, especialistas falam de educação permanente e as pessoas já assimilaram esse discurso. De acordo com Malvezzi (1994), as organizações necessitam que as pessoas aprendam um maior volume de informações e de maneira mais rápida. O profissional deve assim, ser capaz de assumir novos papéis, ativar sua inteligência e criatividade.

Sobre o resultado de Segurança e Estabilidade o ambiente também pode ter influenciado. Na cidade da pesquisa em questão, acontecem muitos concursos públicos. E apesar dessa âncora não ser relativa somente à área pública, normalmente é onde as pessoas enxergam a maior probabilidade de alcançar tais valores. É difícil não se conhecer algum servidor público e assim receber a influência de amigos e pais para seguir essa carreira. Muita fantasia envolve a carreira pública e em alguns momentos pode acontecer de se buscar essa carreira sem de fato se identificar. Além disso, as pessoas de um modo geral precisam de um certo grau de segurança e estabilidade no decorrer da vida. No entanto, conforme Schein (1996) para aqueles indivíduos que de fato possuem essa referência, segurança e estabilidade são fatores predominantes e que orientam e limitam suas principais decisões profissionais.

Esta foi a âncora que, proporcionalmente, apresentou a maior divergência com as expectativas, 75% não corresponderam (três ocorrências), conforme indica o Gráfico 8.

Quanto ao Estilo de Vida, este resultado talvez indique uma tendência cada vez maior dos profissionais começarem a buscar a conciliar suas necessidades pessoais, familiares e de carreira. A atual disponibilidade exigida do empregado tem trazido conseqüências à saúde física e mental dos trabalhadores. Com essa consciência as pessoas começam a buscar alternativas para o equilíbrio de suas necessidades. Segundo Schein (1996), este ponto de referência reflete algumas tendências na sociedade e é o resultado inevitável em famílias em que pai e mãe trabalham. Conforme Mair (2005), os problemas psíquicos e de saúde ocasionadas pela carga de trabalho alta e constata do funcionário não são mais suportáveis.

Apenas Competência Técnica Funcional e Competência para Gerência Geral apresentaram uma maior correspondência com as expectativas, conforme indica o Gráfico 8. No caso da primeira âncora as atuais exigências por atualização podem ter influenciado, conforme citado anteriormente. Entretanto, para o caso da Competência para Gerências Geral, apesar de um dos participantes (participante 22) já ter vivenciado experiência de liderança em sua Instituição de Ensino, segundo evidencia o Quadro 1, enquanto não se enfrenta na vida prática a responsabilidade de alocar grandes somas, contratar e despedir funcionários, dizer não a um subordinado conceituado, não se pode afirmar de forma categórica se tem capacidade para gerenciar ou se vai gostar desse trabalho (SHEIN, 1996).

O Gráfico 8 mostra um resumo do resultado da correspondência entre as expectativas profissionais e as âncoras de carreira identificadas.

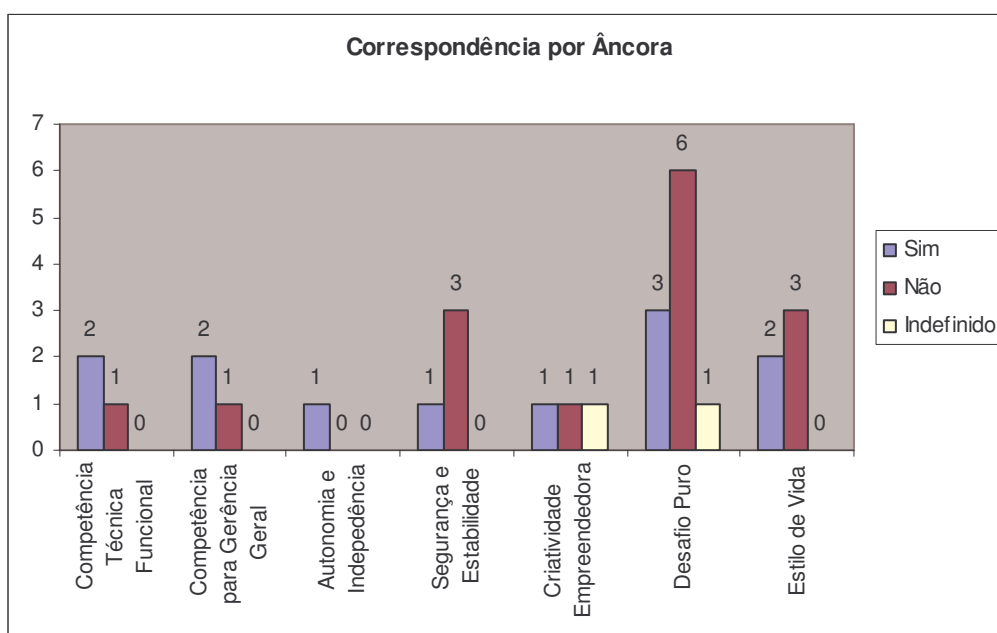


Gráfico 8 – Resultado da correspondência por âncora de carreira

Vale ressaltar que em 52% dos casos (15 ocorrências) as âncoras não corresponderam com as expectativas, 12 âncoras identificadas (41%) corresponderam às expectativas dos jovens profissionais e em 7% (2 casos), não conseguiu-se identificar se houve ou não correspondência.

É importante ressaltar, que alguns resultados podem de fato corresponder a âncora do participante e algumas expectativas denotam consistência e coerência com a atual realidade de mercado. Entretanto, os resultados indicam que esses pontos de referência não parecem estar claros para todos os estudantes. Tanto em razão das expectativas que normalmente são altas e envolvem algumas fantasias, das influências recebidas pelo meio que podem ter direcionado algumas respostas, quanto por não terem tido suficiente vivência para estabelecer prioridades que determinem como fazer escolhas profissionais.

Esse resultado sugere que, se as questões sobre expectativas fossem feitas com pessoas com maior tempo de vida profissional, talvez as respostas espelhassem melhor as âncoras de cada participante.

5 – CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A pesquisa buscou identificar as possíveis relações entre as expectativas de jovens profissionais e suas âncoras de carreira. Para isso, foram investigados 23 estagiários de um Agente de Integração.

Buscou-se identificar as expectativas profissionais, as características do trabalho e das organizações que os estudantes desejam atuar, bem como as variáveis associadas às preferências de carreira. Observou-se que a identificação em termos de interesse, valores e personalidade, bem como as expectativas positivas em relação ao mercado de trabalho e suas oportunidades foram os aspectos que mais influenciaram os participantes na escolha do curso superior.

A âncora de Desafio Puro foi a que mais apareceu no público investigado. Na comparação das expectativas profissionais dos estudantes com suas âncoras de carreira verificou-se que em sua maioria (52%), as expectativas profissionais dos estagiários não corresponderam aos resultados das âncoras. As âncoras que mais apresentaram correspondência foram a Competência Técnica Funcional e a Competência para Gerência Geral, com 67% (2 casos em ambas). Apesar de muitas não correspondências terem ocorrido em Desafio Puro, 60% (6 casos), proporcionalmente, a âncora que apresentou menos correspondência foi a de Segurança e Estabilidade com três ocorrências (75%).

O estudo atingiu com êxito os objetivos propostos, pois avaliou se as expectativas profissionais dos estagiários estavam ou não relacionadas as suas âncoras de carreira. O presente estudo indicou que as expectativas profissionais dos estagiários retratam melhor as exigências do mundo do trabalho do que o autoconhecimento sobre as preferências de carreira.

Uma limitação do estudo foi o método de coleta de dados, pois a forma de comunicação e aplicação de parte da pesquisa por e-mail pode não ter sido a mais efetiva. Somente cerca de um terço dos estagiários da empresa investigada possuía e-mail cadastrado e menos da metade visualizou o e-mail convite. Alguns estagiários não receberam os e-mails e a pesquisadora também, em alguns casos, não recebeu a resposta de estagiários que confirmaram por telefone o encaminhamento prévio.

Como indicação de estudos futuros, sugere-se que pesquisas dessa natureza fossem aplicadas em organizações de outros ramos, com vistas a ampliar o conhecimento acerca das relações entre as expectativas e valores, necessidades e habilidades profissionais. Sugere-se também uma investigação mais profunda sobre experiências profissionais anteriores deste

público, além de uma maior delimitação da amostra em termos de área de atuação ou Instituição de Ensino, a fim de comparar com os resultados obtidos.

Pesquisas futuras podem investigar também quando as pessoas conseguem ter maior clareza quanto aos seus valores profissionais, no sentido de relatar em suas expectativas aquilo que realmente esteja de acordo com suas âncoras de carreira. Estes estudos poderiam aplicar os dois instrumentos usados nesse estudo em grupos de profissionais com diferentes tempos de experiência de trabalho.

Estes estudos são relevantes porque uma maior clareza quanto ao que se espera da profissão, bem como das inclinações profissionais são fundamentais para se planejar melhor a carreira e ter condições de fazer escolhas mais assertivas.

Nesse sentido, recomenda-se que entidades que atuam com estagiários criem ações que visem o desenvolvimento de serviços de orientação profissional para o planejamento de carreira. O objetivo é oportunizar o desenvolvimento do senso crítico nas pessoas em relação ao seu comportamento diante da carreira e aumentar a possibilidade desses jovens de realizarem e alcançarem a satisfação pessoal com os projetos profissionais.

REFERÊNCIAS

- ASEVEDO, G. M. **Um estudo sobre as expectativas de carreira para estudantes de Administração de Empresas no Brasil**. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2005. Disponível em:
<http://www.centrodelogistica.com.br/new/teses/pdf/26set06_Graziela%20Merlina%20Asevedo.pdf> Acesso em: 28 mai. 2007.
- BANDURA, A. Social cognitive theory: na agentic perspective. **Annual Review of Psychology**, 52, 2001, p. 1-26. Disponível em:
<<http://www.des.emory.edu/mfp/Bandura2001ARPr.pdf>> Acesso em: 03 nov. 2007.
- CAMPBELL, J. D. et al. Self-concept clarity: measurement, personality correlates, and cultural boundaries. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 70, n. 1, 1996, p. 141-156. Disponível em:
<http://io.uwinnipeg.ca/~ptrapnel/reprints/selfconceptclarity_jpsp96.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2007.
- CARDOSO, R. C. L.; SAMPAIO, H. Estudantes universitários e o trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, n. 26, out. 1994, p. 31-40.
- CARVALHO, M.M.M..J. **Orientação profissional em grupo: teoria e técnica**. Campinas: Psy, 1995.
- CHANLAT, J.F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de Administração de Empresas**, v.35, n.6, p. 67-75, nov./dez. 1995. Disponível em:
<<http://www.rae.com.br/rae/index.cfm?FuseAction=Artigo&ID=414&Secao=ARTIGOS&Volume=35&Numero=6&Ano=1995>>. Acesso em: 20 mai. 2007.
- CLAES, R.; QUINTANILLA, S. A. Initial career and working meanings in seven European countries. **The Career Development Quarterly**, v. 42, 1994, p. 337-352.
- DEPIERI, C.C.L.S.; SOUZA, E.C.L. **Empreendedorismo e Cultura: divergências e confusões conceituais**. IV EGEPE. Anais do IV Encontro de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, Curitiba, 2005.
- DRENTH, P. J. D. Work meanings: a conceptual, semantic and developmental approach. **European Work and Organizational Psychologist**, v. 1, 1991, p. 125-133.
- DOWBOR, L. **O que acontece com o trabalho?** São Paulo: Senac, 2002.
- DUTRA, J. S. **Administração de carreiras - uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1996.

GONDIM, S. M. G. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. **Estudos de Psicologia**, v. 7, 2002, p. 299-309.

GREENHAUS, J. H.; CALLANAN, G. A.; KAPLAN, E. The role of goal setting in career management. **The International Journal of Career Management**, v. 7, n. 5, 1995, p. 3-12.

JOHNSON, M. K. Change in job values during the transition to adulthood. **Work and occupations**, v. 28, n. 3, ago. 2001, p. 315-345.

KANTER, R. M. **Quando os gigantes aprendem a dançar**. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

KILIMNIK, Z. M.; RODRIGUES, S.B. Trajetória, transições e Âncoras de Carreira: um estudo comparativo e longitudinal com profissionais de recursos humanos. **Revista Organização e Sociedade**, v. 7, n.17, jan./abr. 2000, p. 145-171.

_____.; SANT'ANNA, A. S.; CASTILHO, I. V. Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos: pesquisa de metáforas e âncoras de carreira, associada à representação de competências profissionais. **Gestão e Sociedade**, nov./dez. 2006. Disponível em: <http://www.ges.face.ufmg.br/artigos_pdf/GES_ARTIGO_03.pdf>. Acesso em: 28 mai. 2007.

KNABEM, A. **Trajetória profissional e âncoras de carreira de Edgar Schein**: traçando possíveis relações. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005. Disponível em:<<http://www.tede.ufsc.br/teses/PPSI0199.pdf>>. Acesso em: 20 mai.2007.

LENT, R. W. et al. Career choice barriers, supports, and coping strategies: college students experiences. **Journal of Vocational Behavior**, v. 60, n. 1, fev. 2002, p. 61-72.

LISBOA, M. D. Orientação profissional e mundo do trabalho: reflexões sobre uma nova proposta frente a um novo cenário. In: LEVENFUS, R. S; SOARES, D. H. P. e cols. **Orientação vocacional ocupacional**: novos achados teóricos, técnicos e instrumentais para a clínica, a escola e a empresa. Porto Alegre: Artes Médicas, 2002, p. 33-50.

MAIR, J. **Chega de oba – oba!** Porque desempenho e disciplina rendem mais que inteligência emocional, espírito de equipe e soft skills. Tradução: HOLZHAUSEN, M. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

MALVEZZI, S. Do Taylorismo ao Comportamentalismo – 90 anos de desenvolvimento de recursos humanos. In: BOOG, G. G. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 1994, cap. 12.

MANSANO, S. R. V. **Vida e profissão**: cartografando trajetórias. São Paulo: Summus, 2003.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1996.

MOGGI, J.; BURKHARD, D. **Assuma a direção de sua carreira: os ciclos que definem o seu futuro profissional**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

MARTINS, H.T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual e resultados de pesquisa**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

PERRONE, L.; VICKERS, M. H. Life after graduation as a “very uncomfortable world”: an Australian case study. **Education + Training**, v. 45, 2003, p. 69-78.

PIMENTA, S. G. **Orientação profissional e decisão: estudo crítico da situação no Brasil**. São Paulo: Loyola, 1981.

SALANOVA, M.; GRACIA, F.; PEIRÓ, J. M. Significado del trabajo y valores laborales. In: PEIRÓ, J. M.; PRIETRO, F. **Tratado de Psicología Del Trabajo – aspectos psicossociales del trabajo**. v. 2. Madrid: Editorial Síntesis, 1996, cap. 2.

SASUR, A. M.; CRUZ, M. V. G.; BARBOSA, A. C. Q. **Carreira: utopia ou realidade?**. In: Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração, Salvador, 2002.

SCHEIN, E. H. **Career Anchors: discovering your real values**. San Diego: Pfeiffer & Company, 1993. Edição brasileira: SCHEIN, E.H; tradução: BLACK, M. D. **Identidade profissional: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho**. São Paulo: Nobel, 1996.

SOARES, D. H. P. **O jovem e a escolha profissional**. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1987.

_____. **A escolha profissional do jovem ao adulto**. São Paulo: Summus, 2002.

SOMBRIÓ, K. N. **Ser professora – o sentido de uma escolha: um estudo sobre âncoras de carreira**. Dissertação de Mestrado – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003. Disponível em: <<http://www.tede.ufsc.br/teses/PPSI0107.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2007.

SUPER, D. E.; BOHN JR, M. J. Desenvolvimento da carreira. In: _____. **Psicologia ocupacional**. São Paulo: Atlas, 1990, p. 133-178.

TAMAYO, A.; PORTO, J.B. Escala de Valores Relativos ao Trabalho. **Psicologia:Teoria e Pesquisa**, v.19, n.2, p. 145-152, mai./ago.2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722003000200006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 30 abr.2006.

TEIXEIRA, M. A. P.; BARDAGI, M. P.; HUTZ, C. S. Escalas de exploração vocacional (EEV) para universitários. **Psicologia em estudo**, v. 12, n. 1, jan./abr. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722007000100023&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 01 fev. 2008.

_____.; GOMES, W. B. Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 21, n. 3, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722005000300009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 16 abr. 2007.

TRIANDIS, H. C. Comments centrally and work meanings. **European Work and Organizational Psychologist on work**, v.1, 1991, p. 173-176

VAAN MAANEN, J.; SCHEIN, E.H. Toward a theory of organizational socialization. In: STAW, B. M. (Org). **Research in organization behavior**. Greenwich: Jai, 1977. Disponível em: < <http://dspace.mit.edu/bitstream/1721.1/1934/1/SWP-0960-03581864.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2007.

VERGARA, S. C. Começando a definir a metodologia. In:_____. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed., São Paulo: Atlas, 2000, cap. 4.

WILLIAMS, D. R. Youth self employment: its nature and consequences. **Small Business Economics**, v. 23, n. 4, nov. 2004, p. 323-336.

ANEXO A – Questionário Sobre Expectativas Profissionais

	QUESTIONÁRIO SOBRE EXPECTATIVAS PROFISSIONAIS
-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------

Caro estagiário,

Preencha o cabeçalho de maneira completa. Sua identificação é imprescindível para a realização da segunda etapa da pesquisa, que será realizada por meio de encontro presencial. As informações aqui prestadas são sigilosas e serão analisadas em conjunto com o instrumento da segunda etapa.

Nome:	
Sexo:	Idade:
Curso:	Instituição de Ensino:
Empresa:	Tempo de experiência profissional:

Este questionário tem por objetivo levantar informações a respeito de suas expectativas profissionais.

Não existe certo ou errado em suas respostas. Responda objetivamente às questões, utilizando as primeiras idéias que tiver sobre a pergunta. Responda às questões na sequência em que elas forem apresentadas. Não deixe pergunta sem resposta.

1. Porque escolheu esse curso superior?

2. O que você espera da sua vida profissional?

3. Quais características deve ter a organização na qual você gostaria de trabalhar?

4. Que tipo de atividades você gostaria de realizar nesta organização?

5. Quais são os seus objetivos profissionais para os próximos 5 anos?

Obrigada por sua participação!

ANEXO B - Inventário de Âncoras de Carreira¹

O objetivo desse instrumento é estimular a reflexão sobre suas áreas de competência, seus motivos e seus valores, auxiliando na identificação de sua âncora de carreira.

Responda às perguntas com bastante sinceridade. Não se detenha demasiadamente em alguma questão, pois o que se pretende é avaliar a sua reação às proposições.

Preencha o inventário de orientação de carreira. Ao final, complete a folha de ponto, mas não se preocupe com os pontos obtidos ou com os títulos das colunas. Ao final da atividade, você vai conhecer o significado das categorias das âncoras de carreira.

Classificação dos itens

Classifique o quanto cada um dos 40 itens do inventário de orientações de carreira é verdadeiro para você. Atribua números de 1 a 6 dentro da seguinte premissa: quanto maior o número atribuído, mais o item é verdadeiro.

Por exemplo, se o item diz: “sonho em ser o presidente de uma empresa”, você o classificaria assim:

- “1” se a afirmação **nunca** é verdadeira para você;
- “2” ou “3” se a afirmação é **ocasionalmente** verdadeira para você;
- “4” ou “5” se a afirmação é **frequentemente** verdadeira para você;
- “6” se a afirmação é **sempre** verdadeira para você.

Use a escala descrita para classificar quanto cada item é verdadeiro para você.

Anote a classificação no quadradinho à esquerda de cada item.

- () 1. Sonho em ser tão bom no que faço, de tal forma que meus conhecimentos especializados sejam constantemente procurados.
- () 2. Sinto-me mais realizado em meu trabalho quando sou capaz de integrar e gerenciar o esforço dos outros.
- () 3. Sonho em ter uma carreira que me de a liberdade de fazer o trabalho a minha maneira e no tempo por mim programado.
- () 4. Segurança e estabilidade são mais importantes do que liberdade e autonomia.
- () 5. Estou sempre procurando idéias que me permitiam iniciar meu próprio negócio.
- () 6. Sinto-me bem na carreira apenas quando tenho a sensação de ter feito uma contribuição real para o bem da sociedade.
- () 7. Sonho com uma carreira na qual eu possa solucionar problemas ou vencer em situações extremamente desafiadoras.
- () 8. Preferira deixar meu emprego a ser colocado em um trabalho que compromettesse minha capacidade de me dedicar aos assuntos pessoais e familiares.
- () 9. Sinto-me bem sucedido na carreira apenas quando posso desenvolver minhas habilidades técnicas ou funcionais em nível de competência muito alto.
- () 10. Sonho em dirigir uma organização complexa e tomar decisões que afetem muitas pessoas.
- () 11. Sinto-me mais realizado no trabalho quando tenho total liberdade de definir minhas próprias tarefas, horários e procedimentos.
- () 12. Preferiria deixar meu emprego a aceitar uma tarefa que pudesse colocar em risco minha segurança na organização.

¹ Instrumento traduzido e adaptado do trabalho de Edgard H. Schein, 1993 “ *Career Anchors: discovering your real values and guide*” (Fascículo 7b do Programa Profissionalização do BB).

- () 13. Montar meu próprio negócio é mais importante para mim do que atingir uma alta posição gerencial como empregado.
- () 14. Sinto-me mais realizado na carreira quando posso utilizar meus talentos a serviço dos outros.
- () 15. Sinto-me realizado na carreira apenas quando enfrento e supero desafios extremamente difíceis.
- () 16. Sonho com uma carreira que me permita integrar minhas necessidades pessoais, familiares e de trabalho.
- () 17. Tornar-me um gerente técnico em minha área de especialização é mais atraente para mim do que me tornar um gerente geral.
- () 18. Sentir-me bem sucedido na carreira apenas quando me tornar um gerente geral em alguma organização.
- () 19. Sentir-me bem sucedido na carreira apenas quando alcançar total autonomia e liberdade.
- () 20. Procuo trabalhos em organizações que me dêem senso de segurança e estabilidade.
- () 21. Sinto-me realizado na carreira quando tenho a oportunidade de construir alguma coisa que seja resultado unicamente de minhas próprias idéias e esforços.
- () 22. Utilizar minhas habilidades para tornar o mundo um lugar melhor para se viver e trabalhar é mais importante para mim do que alcançar uma posição gerencial de alto nível.
- () 23. Sinto-me mais realizado na carreira quando soluciono problemas aparentemente insolúveis ou venço o que aparentemente é impossível de ser vencido.
- () 24. Sinto-me bem sucedido na vida apenas quando sou capaz de equilibrar minhas necessidades pessoais, familiares e de carreiras.
- () 25. Preferiria deixar meu emprego a aceitar uma tarefa de rodízio que me afastasse da minha área de competência.
- () 26. Tornar-me um gerente geral é mais atraente do que me tornar um gerente técnico em minha área de especialização.
- () 27. Poder fazer um trabalho à minha própria maneira, sem regras e restrições, é mais importante do que ter segurança.
- () 28. Sinto-me mais realizado em meu trabalho quando percebo que tenho total segurança financeira e estabilidade no trabalho.
- () 29. Sinto-me bem sucedido em meu trabalho apenas quando posso criar ou construir alguma coisa que seja inteiramente de minha autoria.
- () 30. Sonho em ter uma carreira que faça uma real contribuição à humanidade e à sociedade.
- () 31. Procuo oportunidade de trabalho que desafiem fortemente minhas habilidades para solucionar problemas.
- () 32. Equilibrar as exigências da minha vida pessoal e profissional é mais importante do que alcançar alta posição gerencial.
- () 33. Sinto-me plenamente realizado em meu trabalho quando sou capaz de empregar minhas habilidades e talentos especiais.
- () 34. Preferiria deixar minha organização a aceitar um emprego que me afastasse da trajetória de gerência geral.
- () 35. Preferiria deixar minha organização a aceitar um emprego que reduzisse minha autonomia e liberdade.
- () 36. Sonho em ter uma carreira que me dê senso de segurança e estabilidade.
- () 37. Sonho em iniciar e montar meu próprio negócio.
- () 38. Preferiria deixar minha organização a aceitar uma tarefa que prejudicasse

minha capacidade de servir aos outros.

- () 39. Trabalhar em problemas praticamente insolúveis é mais importante do que alcançar uma posição gerencial de alto nível.
- () 40. Sempre procurei oportunidade de trabalho que minimizassem interferências como assuntos pessoas e familiares.

Folha de ponto

Reveja suas respostas no inventário de orientações de Âncoras de carreira e localize todos os itens aos quais você deu pontos mais altos. Selecione os três que lhe parecem os mais verdadeiros e **acrescente a cada um deles quatro pontos**.

Instrumento para classificação

Utilize esta folha de ponto para classificar o seu inventário. Transfira suas respostas de cada um dos 40 itens para os quadradinhos abaixo.

Some as colunas e divida o total por cinco (**quantidade de itens**) para obter a média de pontos para cada uma das oito categorias de âncora de carreira. Não se esqueça de acrescentar os quatro pontos extras para cada um dos três itens principais, antes de totalizar e tirar a média dos pontos.

A média resultante é sua auto-avaliação de quão verdadeiros são, nesta escala, os itens para você. Verifique se existe diferença significativa entre as duas médias mais altas (**acima de 0,5 pontos**). Se for significativa, a maior média corresponderá à sua âncora de carreira. Se as médias estão muito próximas, você tem âncoras híbridas, considere as duas maiores como as suas âncoras. Os conceitos das âncoras de carreiras, representadas nas colunas abaixo, serão fornecidos mais tarde.

Transporte suas respostas:

TF		GG		AI		SE		CE		SD		DP		EV	
1		2		3		4		5		6		7		8	
9		10		11		12		13		14		15		16	
17		18		19		20		21		22		23		24	
25		26		27		28		29		30		31		32	
33		34		35		36		37		38		39		40	
Total															
		:5		:5		:5		:5		:5		:5		:5	
Média															

Legenda:

TF - Competência Técnica Funcional
 GG - Competência para Gerência Geral
 AI - Autonomia e Independência
 SE - Segurança e Estabilidade
 CE - Criatividade Empreendedora
 SD - Serviço e Dedicção a uma Causa
 DP - Desafio Puro
 EV - Estilo de Vida