

IDENTIFICAÇÃO DAS ÂNCORAS DE CARREIRA DE ENFERMEIROS

IDENTIFICATION OF THE ANCHORS OF CAREER OF NURSES

IDENTIFICACIÓN DE LAS ANCLAS DE LA CARRERA DE ENFERMERAS

Melissa Messias¹, Gabriela Cristina da Costa Gonçalves², Carla Garcia Gomes Lecca², Maria Helena Trench Ciampone³, Vera Lucia Mira⁴.

RESUMO

Objetivo: identificar as âncoras de carreira de enfermeiros. **Métodos:** estudo de caso, exploratório e descritivo, realizado em um hospital privado de São Paulo. Para coleta de dados, realizada no período março a abril de 2009, foi aplicado o Inventário das Orientações das Âncoras de Carreira nos 230 enfermeiros da Instituição. Os dados foram analisados através de estatística descritiva. Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Instituição Campo de Estudo – Protocolo nº 01/09. **Resultados:** a maioria dos enfermeiros estava na faixa etária de 31 a 35 anos, entre 1 e 5 anos de formados, com curso de pós-graduação e atuando no Hospital entre 1 e 5 anos como enfermeiros assistenciais. A âncora de carreira de maior representatividade foi Estilo de Vida. **Conclusão:** os enfermeiros puderam reconhecer sua âncora de carreira, o que permite analisar e tomar decisões acerca da sua carreira profissional à luz das características pessoais.

Descritores: Enfermagem; Recursos humanos; Capacitação.

ABSTRACT

Objective: identify the nurse' anchors of career. **Methods:** case study, exploratory and descriptive performed in a private hospital, located in São Paulo. For data collection we used the Career Anchors Inventory Guidelines with the 230 nurses from the institution, of which 185 (80.9%) have answered the inventory. **Results:** most nurses was in the age group 31 to 35 years, had between 1 and 5 years of graduation, had post-graduation and has been working at the hospital between 1 and 5 years as nurses. The most representative career anchor was Lifestyle, followed by Sense of Duty, Technical and Functional, Safety, Pure Challenge, Autonomy, General Management and Entrepreneurial Creativity. **Conclusion:** nurses were able to recognize their own career anchor, so they could analyze and make decisions about your career in the light of personal characteristics.

Descriptors: Nursing; Human resources; Training.

RESUMEN

Objetivo: identificar las anclas de carrera de las enfermeras. **Métodos:** estudio de caso, exploratorio y descriptivo, realizado en un hospital privado ubicado en São Paulo. Para la recolección de datos que utiliza las pautas del Inventario de Anclas de Carrera em los 230 enfermeras de la institución, de los cuales respondieron en el inventario, 185 (80,9%). **Resultados:** la mayoría de las enfermeras tenían entre 31 a 35 años, entre 1 y 5 años de graduación, con un post-grad y que trabajan en el hospital entre 1 y 5 años como personal de enfermería. El ancla de carrera más representativa era estilo de vida, seguido por sentido del deber, la seguridad técnica y funcional, el desafío puro, autonomía, Dirección General y Creatividad Empresarial. **Conclusión:** las enfermeras eran capaces de reconocer su propia ancla de carrera, que permite analizar y tomar decisiones sobre su carrera en la luz de las características personales.

Descriptores: Enfermería; Recursos humanos; Capacitación.

¹Graduada em Enfermagem. Doutora em Ciências pela Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo. ²Graduada em Enfermagem. Mestranda em Gerenciamento em Enfermagem da EEUUSP. ³Graduada em Enfermagem. Doutora em Psicologia. Professora Titular Aposentada do Departamento de Orientação Profissional da Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo. ⁴Graduada em Enfermagem. Doutora em Enfermagem pela Escola de Enfermagem USP. Professora Associada II da Universidade de São Paulo.

Como citar este artigo:

Messias M, Gonçalves GCC, Lecca CGG, et al. Identificação das Âncoras de Carreira de Enfermeiros. Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro. 2017;7:e1104. [Access _____]; Available in: _____.DOI: <http://dx.doi.org/10.19175/recom.v7i0.1104>

INTRODUÇÃO

Estudar, analisar e refletir criticamente sobre o próprio trabalho, discutindo contradições, incertezas e paradoxos nele presentes, representa um grande desafio e uma importante oportunidade de crescimento profissional e pessoal para a recondução de processos. Ademais, realizar uma investigação por meio de método científico possibilita o estranhamento do cotidiano do trabalho, interrogando seus sentidos e direcionalidades.

Por nossa atuação em educação, esta pesquisa foi motivada por muitos questionamentos, alguns de caráter amplo, como a interface da educação com as mudanças no mundo do trabalho em uma sociedade do mundo pós-moderno, e outros mais específicos, referentes aos modelos e tendências na gestão de pessoas com diferentes gerações de trabalhadores, na gestão de carreiras e na gestão por competências.

Dentre esses questionamentos, a gestão de carreiras, embora tenha embasamento em extensa literatura na área de recursos humanos, continua representando um desafio nas instituições de saúde, carecendo de estudos que contribuam para o desvelamento, refinamento e compreensão da trajetória profissional, neste caso, a de enfermeiros.

Visando, assim, contribuir na construção do conhecimento acerca da gestão de carreira de enfermeiros e, considerando, tal como ocorre no processo de treinamento e desenvolvimento que compreende aspectos relativos à intersubjetividade, desejos, sentimentos, emoções, valores e competências que permeiam a cultura organizacional e ocupam também parte importante da vida das pessoas que nela desenvolvem os seus trabalhos, o problema enunciado na presente investigação foi: quais são os valores, competências e motivações que mobilizam os enfermeiros em sua trajetória profissional?

Desse modo, o referencial teórico que mais se aproxima dessa resposta é a Concepção de Âncora de Carreira. Essa concepção foi desenvolvida a partir de um estudo longitudinal com 44 ex-alunos do programa de Mestrado da *Sloan School of Management do Massachusetts Institute of Technology* (MIT), utilizando entrevistas para examinar a história de trabalho e as razões das decisões relativas à carreira em uma década de trabalho. Com base nos depoimentos, foram identificados, inicialmente, cinco padrões de escolhas ao longo do desenvolvimento da carreira, denominados âncoras⁽¹⁾.

Posteriormente, foram identificadas mais três âncoras e, no artigo *Career Anchors Revised: implication for career development in the 21st century*, foram analisadas as mudanças e conteúdos das âncoras de carreira e suas implicações para o desenvolvimento de carreira no mundo contemporâneo⁽¹⁻²⁾.

Uma âncora é definida como uma combinação de áreas percebidas de competência, motivos e valores que servem de guia para as decisões relativas à carreira individual. Existe uma carreira interna e uma externa. A interna envolve o modo de perceber o desenvolvimento ao longo do tempo da vida profissional; em outras palavras, é a imagem própria que cada um possui e vê no seu trabalho e no papel que desenvolve profissionalmente. A carreira externa compreende os degraus requeridos dentro de organizações para progredir em uma dada profissão⁽¹⁾.

Na medida em que a carreira se desenvolve, a pessoa procura respostas para questões relativas a seus talentos, habilidades e áreas de competências; os pontos de força e fraqueza; os motivos, necessidades e objetivos na vida e os principais valores. Ao responder a essas questões, constrói conceitos de si mesmo, que começam a funcionar, cada vez mais, como verdadeiros guias ou âncoras, que definem as escolhas de carreira⁽¹⁾.

As oito categorias de âncoras de carreira descritas são:

Competência Técnica/Funcional: o que move as pessoas dessa âncora é exercitar suas aptidões e continuar a desenvolvê-las ao máximo; buscam ser a referência de especialista na área que atuam tornando-se um *expert*⁽¹⁾.

Competência para Gerência Geral: as pessoas dessa âncora objetivam subir os degraus hierárquicos da empresa até alcançar os cargos de maior responsabilidade; percebem que, realmente, querem se tornar uma administradora, que a gerência lhes interessa, que têm um nível de competência requerido para a função e ambição para subir na hierarquia da organização, em que será responsável por decisões e planos importantes e que, pelo seu esforço, será responsável pelo sucesso ou fracasso da organização⁽¹⁾.

Autonomia/Independência: o que move as pessoas dessa âncora é o fato de não suportarem estar presas a normas, regras, métodos e expedientes de trabalho; a necessidade é a de fazer as coisas do seu jeito, ritmo e padrões próprios. Consideram a vida na organização

limitada e irracional e preferem seguir de forma independente, seguindo suas próprias normas⁽¹⁾.

Segurança/Estabilidade: a necessidade de segurança e estabilidade de forma a sentirem-se seguras e a previsibilidade de eventos futuros é o que move as pessoas dessa âncora. Frequentemente, procuram empregos em organizações que proporcionem estabilidade, possuam programas de benefícios definidos e tenham uma imagem de solidez e confiança⁽¹⁾.

Criatividade Empreendedora: pessoas que se sentem motivadas para criar negócios próprios, desenvolvendo novos produtos e serviços, organizando novas empresas ou reorganizando empresas existentes possuem essa âncora. São movidas pelo impulso criativo, especificamente, orientado para novas organizações, produtos e serviços que possam ser identificados como esforços de empresário e de empreendedor⁽¹⁾.

Senso de Dever/Dedicação a uma Causa: o que move as pessoas dessa âncora são ocupações a fim de incorporarem no trabalho valores importantes para si; desejam fazer alguma coisa para melhorar o mundo de alguma maneira⁽¹⁾.

Puro Desafio: as pessoas dessa âncora procuram empregos onde tenham de enfrentar problemas cada vez mais difíceis e complexos. O sucesso está representado por vencer obstáculos impossíveis, resolver problemas insolúveis, vencer em situações extremamente adversas. O desafio é colocado em termos interpessoais e competitivos, sendo isso importante para a pessoa. Gostam de destacar como suas carreiras são diversificadas e desejam uma gerência geral pela variedade de desafios⁽¹⁾.

Estilo de Vida: o que move as pessoas dessa âncora é a integração da carreira com suas necessidades individuais, sociais e familiares. Geralmente, são competentes e valorizam a carreira, mas não abrem mão de outras necessidades pessoais. Preferem a flexibilidade acima de tudo, buscam mais uma atitude organizacional do que, propriamente, um programa específico – uma atitude que reflita respeito pelos interesses pessoais e familiares⁽¹⁾.

Essas oito âncoras de carreira constituem-se em um diferencial para os trabalhadores, uma vez que possibilitam a análise de si mesmo e pela habilidade de descobrir que tipo de trabalho está disponível em um pensamento estratégico de futuro.

O reconhecimento da âncora de carreira pelo trabalhador permite ao mesmo analisar cada um dos estágios de desenvolvimento da própria

carreira, auxiliando na tomada de decisão consciente acerca dos rumos que cada um quer conferir à sua trajetória profissional⁽¹⁾.

Do ponto de vista da instituição empregadora, o reconhecimento das âncoras de carreira prevalentes em certos postos de trabalho ou perfis profissiográficos permite, aos responsáveis pela gestão de pessoas, construir planos de carreira em consonância com as necessidades da instituição – missão, visão, valores – e dos trabalhadores, em função de seus motivos e valores principais que servem de guia para as decisões profissionais e pessoais.

Na ótica do trabalho em saúde e considerando as atividades profissionais do enfermeiro e as características da Instituição pesquisada, supomos a predominância das âncoras, da seguinte forma: 1ª) Competência Técnica Funcional; 2ª) Senso de Dever e Responsabilidade/Dedicação a uma causa; 3ª) Competência para a Gerência Geral; 4ª) Criatividade Empreendedora; 5ª) Puro Desafio; 6ª) Autonomia/independência; 7ª) Segurança e Estabilidade; e 8ª) Estilo de Vida.

Mais do que contribuir na análise de carreira da instituição pesquisada, este estudo pretendeu discutir o perfil do enfermeiro, sob um novo olhar, o de construto pouco estudado na área. Para tanto, como primeira iniciativa, este estudo teve como objetivo identificar as âncoras de carreira dos enfermeiros da Instituição Campo de Estudo.

MÉTODOS

Trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva, desenvolvida na modalidade de estudo de caso, que proporciona um grande potencial para explorar novas áreas do conhecimento e, desse modo, abordar novas perspectivas da Enfermagem⁽³⁾.

O estudo foi desenvolvido em um hospital privado, de grande porte, localizado na região central da cidade de São Paulo, Brasil, que se destaca por sua *expertise* em cirurgias de alta complexidade e transplantes.

Esse campo foi escolhido, intencionalmente, em função da necessidade que uma das pesquisadoras identificou de mapear as âncoras de carreira de enfermeiros na empresa onde atuava devido às mudanças que vinham ocorrendo na estrutura e dinâmica da área de recursos humanos (RH) e que demandavam alterações nas estratégias de recrutamento, seleção e educação desse grupo de profissionais. Além disso, mudanças como essas justificam a realização de um estudo de caso.

Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Instituição Campo de Estudo – Protocolo nº 01/09, tendo sido resguardados todos os quesitos da Resolução 466/2012 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) do Conselho Nacional de Saúde (CNS). Os participantes que aceitaram, voluntariamente, participar do estudo, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. O instrumento de coleta de dados foi entregue e devolvido em envelopes fechados para evitar a identificação do respondente.

A população foi constituída pela totalidade dos enfermeiros da Instituição (230), dos quais 185 (80,9%) responderam ao questionário. A coleta de dados ocorreu de março a abril de 2009.

Para coleta de dados foi aplicado o instrumento Âncoras de Carreira, adaptado para a língua portuguesa, que tem sido utilizado em pesquisas na Área de Administração de RH, propiciando planejar intervenções relativas à melhoria dos processos de treinamento, desenvolvimento e planejamento de carreira institucional. Possui, ainda, a finalidade de incitar, no respondente, a percepção de suas próprias áreas de competência, seus motivos e seus valores⁽¹⁾.

Composto por 40 itens; em cada um deles, o respondente deve classificar o quanto o item é verdadeiro para ele, atribuindo-lhe um grau de 1 a 6, conforme segue:

1 – se a afirmação nunca é verdadeira para você; 2 ou 3 – se a afirmação é verdadeira para você ocasionalmente; 4 ou 5 – se a afirmação é verdadeira para você com frequência; 6 – se a afirmação é sempre verdadeira para você.

Após o término das respostas, o participante deve revê-las e localizar os itens aos quais atribuiu

pontuação máxima; deve, então, selecionar três itens que lhe pareçam os mais verdadeiros e acrescentar a cada um desses itens mais quatro pontos.

O tratamento dos dados se deu em banco de dados no programa *Excel* e sob a orientação de um profissional matemático. Foi realizada a análise estatística descritiva para caracterização demográfica dos participantes e identificação das diferentes âncoras de carreira encontradas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A caracterização dos participantes da pesquisa demonstrou que a faixa etária predominante foi de 31 a 35 anos, com 38 enfermeiros (21,0%); 167 (90,3%) do sexo feminino; a maioria dos enfermeiros era casada, 97 (52,4%); 101 (54,6%) não tinham filhos.

O tempo de formado prevalente foi de 1 a 5 anos, com 57 enfermeiros (30,8%); quanto à formação, 22 enfermeiros (11,9%) possuíam somente curso de graduação; os demais, 141 (76,2%), possuíam especialização ou *MBA*, 20 (10,8%) mestrado e 2 (1,1%) doutorado.

Em relação ao tempo de atuação na Instituição, a maior parcela, 68 enfermeiros (36,6%), tinha entre 1 e 5 anos; a área de atuação dominante foi unidade de internação, 79 (42,8%); quanto aos cargos, 120 (64,9%) eram enfermeiros assistenciais das unidades de internação médico-cirúrgica (45,2%). Quanto ao perfil de âncoras de carreira, a Tabela 1 mostra que a âncora de predominante foi a Estilo de Vida, seguida da Senso de Dever/Dedicação a uma Causa; observamos, ainda, que nove enfermeiros apresentaram duas âncoras dominantes e que há uma distribuição em todas as âncoras.

Tabela 1 – Distribuição dos enfermeiros por âncoras de carreira, São Paulo - 2009

Âncoras de Carreira	N	%
Estilo de Vida	65	35,2
Senso de Dever/Dedicação a uma Causa	35	18,9
Técnico-Funcional	29	15,7
Segurança/Estabilidade	23	12,5
Desafio Puro	19	10,3
Autonomia/Independência	3	1,7
Gerência Geral	1	0,5
Criatividade Empreendedora	1	0,5
Segurança/Estabilidade e Estilo de Vida	05	2,7
Senso de Dever/Dedicação a uma causa e Estilo de Vida	02	1,0
Autonomia/Independência e Desafio Puro	01	0,5
Senso de Dever/Dedicação a uma causa e Desafio Puro	01	0,5
Total	185	100

Fonte: Messias M. Identificação das âncoras de carreira de enfermeiros: subsídios para a construção do percurso profissional [dissertação]. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2009.

A população pesquisada constituiu-se, em sua maioria, de enfermeiros jovens, do sexo feminino, casada e sem filhos. Em relação à faixa etária, a população pesquisada corresponde aos dados do Conselho Federal de Enfermagem (2011) que apontam que os profissionais de enfermagem concentram-se na faixa etária de 26 a 55 anos, sendo que a maioria está na faixa de 26 a 35 anos, representando 35,98% dos profissionais de enfermagem do Brasil⁽⁴⁾.

O tempo de formado e o tempo de atuação na Instituição podem ser explicados pelo investimento feito pelo Hospital em Programa de Estágio Extracurricular Remunerado em Enfermagem com o objetivo de preparar graduandos do último ano de Instituições de Ensino Superior para participarem do processo seletivo para enfermeiro júnior; dessa forma, há contratações de enfermeiros recém-formados, o que não acontece, em geral, em instituições semelhantes.

Por outro lado, uma pesquisa realizada em um pronto-socorro público e um privado do município de São Paulo, com a equipe de enfermagem, constatou que a maioria dos participantes possuía tempo de atuação nas instituições entre 1 e 15 anos⁽⁵⁾.

A Instituição campo de estudo é uma referência em suas especialidades de atendimento e tem competências descritas e válidas para todos os colaboradores, dentre elas aquela que destaca o conhecimento como a base para o exercício profissional, o que pode explicar o fato de a maioria dos enfermeiros ter curso de pós-graduação. Além disso, o mercado de trabalho vem buscando maior especificidade na atuação profissional.

Dados semelhantes foram encontrados em uma pesquisa realizada com egressos de graduação em enfermagem, em que a maioria (62,5%) estava realizando ou já havia realizado cursos de pós-graduação⁽⁶⁾. Em outro estudo, com enfermeiros de um hospital especializado em cardiologia em São Paulo, 81,8% apresentavam ao menos uma pós-graduação, sendo que 72,7% *lato sensu* e 9,1% *stricto sensu*⁽⁷⁾.

No contexto brasileiro, a atuação profissional do enfermeiro é exercida segundo quatro processos de trabalho: assistencial, gerencial, educativo e de pesquisa⁽⁸⁾. Cada um deles comporta e pode ser desmembrado em três dimensões: dimensão técnica, socioeducativa e ético-política. Dentre esses processos, os mais

cunhados no trabalho do enfermeiro são o cuidar e o gerenciar, este último privativo do enfermeiro e, historicamente, incorporado em sua função⁽⁹⁻¹⁰⁾.

Os enfermeiros deste estudo desenvolvem, na prática de trabalho, sobretudo, o processo assistencial. Surpreendemo-nos, assim, com a não prevalência da âncora 'Competência Técnica/Funcional'; ponderando, ainda, que esses enfermeiros são jovens, com pouco tempo de exercício profissional, características que sugerem a necessidade de aquisição de competências relacionadas às três dimensões do processo de trabalho assistencial.

Admiramo-nos, igualmente, quanto a não confirmação da prevalência desta âncora, tendo em vista que o Hospital compreende várias especialidades de atenção à saúde, exigindo dos enfermeiros que se especializem nas áreas onde atuam; o que pôde ser verificado é que a maioria possui pós-graduação *senso lato*, que, também, justificaria a ênfase da 'Competência Técnica Funcional'.

A segunda âncora predominante esperada era 'Senso de Dever e Responsabilidade/Dedicação a uma causa' e foi confirmada, podendo estar fundamentada no perfil pessoal daqueles que optam por profissões eminentemente assistenciais. Isso porque a profissão, historicamente, manteve fortes representações de cunho humanitário por dedicar-se ao cuidado de indivíduos, famílias ou grupos sociais portadores de agravos ou situações de risco à saúde⁽¹¹⁾.

A terceira da ordem, 'Competência para a Gerência Geral', não foi confirmada. Entendemos que isso se deve a vários fatores. O primeiro está relacionado ao fato de que a maioria dos respondentes está ancorada em 'Estilo de Vida', tornando esta âncora, conseqüentemente, menos prevalente.

Pessoas ancoradas em 'Estilo de Vida' desejam uma integração entre sua vida pessoal e profissional, o que não é possível em grande parte dos cargos ocupados pelas pessoas que ocupam cargos de gestão, pela necessidade de realizar reuniões fora do horário de trabalho, disponibilidade de realizar viagens a trabalho, dificuldade de poder gozar 30 dias consecutivos de férias e de poder usufruir de seu banco de horas para folgas.

Além disso, está associada às variáveis idade, tempo de serviço e cargo ocupado pelo enfermeiro, bem como ao tipo vertical de

carreira, que tende a promover os enfermeiros assistenciais com mais experiência e maior tempo de trabalho para cargos de chefia, coordenação ou gerência.

O processo gerencial é privativo do enfermeiro e um dos mais desenvolvidos, na medida em que assume a coordenação da equipe de enfermagem e da assistência no que se refere ao planejamento e avaliação dos recursos⁽¹²⁾.

Outrossim, é interessante notar que a atuação do enfermeiro, na visão da equipe de saúde, mostra-se a partir das relações como elo de comunicação da equipe, sendo a atividade gerencial a mais especificamente percebida pela equipe⁽¹³⁾. O que não significa, no entanto, ter a motivação da âncora 'Gerência Geral', que presume uma ambição de ascensão hierárquica e a responsabilidade por decisões e planos importantes e pelo sucesso ou fracasso da organização⁽¹¹⁾.

Outro fator a ser analisado é que dentre os respondentes, apenas quatro ocupavam cargo de gerência, sendo esta âncora predominante em apenas um deles, lembrando que a Instituição não faz um processo de recrutamento e seleção externo para os cargos gerenciais. Por esse motivo, deve haver uma preocupação com o desenvolvimento gerencial daqueles enfermeiros que progredirão na carreira administrativa⁽¹⁴⁾.

A exemplo disso, lembramos que as ações educativas e o processo de trabalho têm ocorrido de modo desarticulado, demandando o aprimoramento gerencial dos enfermeiros e a revisão da inserção da equipe de enfermagem no contexto do processo de trabalho; a gerência e a educação são indissociáveis^(10,15).

A quarta âncora esperada, 'Criatividade Empreendedora', também foi negada. Se avaliarmos, minuciosamente, o tipo de trabalho, benefícios, sistemas de promoção e tipos de reconhecimento comuns às pessoas desta âncora, concluiremos que são incompatíveis com o trabalho do enfermeiro atuante em instituição hospitalar, pois, nessa instância, tem pouca possibilidade de exercerem criatividade empreendedora pelo fato da predominância de padronização e normatização.

'Puro Desafio' e 'Autonomia /Independência', quinta e sexta âncoras esperadas, respectivamente, foram confirmadas. O Hospital pode ser considerado como uma instituição tradicional, que somente nos últimos anos vem proporcionando oportunidades de desafios no trabalho, com a criação de novos

negócios, entre eles: Centro de Diabetes e Doenças Metabólicas, Centro de Excelência em Cirurgia Bariátrica e Metabólica, Instituto da Próstata, Instituto de Geriatria e Gerontologia e Instituto de Pesquisa, campos de atuação com possibilidade de reter os enfermeiros ancorados nesses estilos⁽¹¹⁾.

A sétima e oitava âncoras, 'Segurança/Estabilidade' e 'Estilo de Vida', não foram as últimas colocadas, e sim a quarta e a primeira, respectivamente. O Hospital oferece certa segurança e estabilidade aos trabalhadores, justificando a retenção de colaboradores ancorados nesse estilo⁽¹¹⁾.

Pelo fato do trabalho do enfermeiro requerer flexibilidade para cobertura de plantões aos finais de semana, feriados, inclusive, com alternância de horários, consideramos que a carreira institucional não favoreceria a priorização de 'Estilo de Vida', no entanto foi a âncora mais expressiva entre o grupo de sujeitos, o que nos causou certa surpresa porque o trabalho da enfermagem hospitalar ocorre, ininterrupta, sendo necessária a cobertura dos turnos nos 365 dias do ano. Por outro lado, podemos inferir que, por essa razão, os enfermeiros estejam motivados a buscarem mais flexibilidade de horário⁽¹⁶⁾.

Em favor de 'Senso de Dever e dedicação a uma Causa', e não de 'Estilo de Vida', está o trabalho de cuidar de pessoas gravemente enfermas, em sofrimento e em processo de morte.

Aos enfermeiros participantes do estudo foi realizada uma devolutiva individual, na qual puderam reconhecer sua própria âncora de carreira para que pudessem analisar e tomar decisões acerca da sua carreira profissional à luz das características pessoais.

CONCLUSÃO

As âncoras de carreira identificadas foram em ordem decrescente: Estilo De Vida; Senso de Dever/Dedicação a uma Causa; Técnico Funcional; Segurança/Estabilidade; Desafio Puro; Autonomia/Independência; Gerência Geral e Criatividade Empreendedora.

O estudo mostrou que o conceito de âncoras de carreira pode ajudar a esclarecer a autoimagem que as pessoas desenvolvem na medida em que suas carreiras evoluem. É essencial que o indivíduo reflita amplamente, contextualizado nas condições e oportunidades de trabalho e, de modo introspectivo, repense

sobre sua âncora para que possa fazer melhores planos e escolhas de carreira.

No desenvolvimento da carreira é necessário ajustar as necessidades do indivíduo com as da organização. Os desafios são responder às demandas e aspirações de pessoas diferentes umas das outras e combinar a satisfação das necessidades organizacionais com as das pessoas.

A principal responsabilidade do profissional é se auto avaliar e compartilhar suas aspirações e talentos com o gerente de carreira específico na organização. Se um indivíduo não conhece suas necessidades e inclinações, a carreira dificilmente será gerenciada construtivamente.

O indivíduo precisa comunicar-se claramente com os pares e superiores responsáveis por parte de sua avaliação para fazer escolhas inteligentes. É irreal esperar que gerentes e dirigentes das organizações compreendam seus funcionários tão bem a ponto de tomarem decisões acerca de carreiras que sejam válidas para os interessados. Em última instância, as pessoas precisam aprender a gerenciar suas próprias carreiras.

A população deste estudo pode constituir-se em uma limitação, pois impede sua generalização e reduz a discussão ao campo de estudo. Reconhecemos, no entanto, que o caminho trilhado favoreceu apreender pontos importantes para a gestão de pessoas na área da enfermagem que acenam para a pertinência e potencialidade de continuidade de investigações nessa linha, que contribuam para o conhecimento e que qualifiquem as práticas até então desenvolvidas.

É de grande valia, portanto, promover a continuidade desse tipo de estudo para outros cenários.

REFERÊNCIAS

1. Schein EH. Career anchors: discovering your real values. Revised edition. San Diego: Pfeiffer & Company; 1993.
2. Schein EH. From brainwashing you organizational therapy: conceptual and empirical journey in search of "systemic" health and general model of change dynamics. *Organization Studies*. 2006;27(2):287-301.
3. Yin RK. Estudo de caso: planejamento e métodos. 5ª ed. Porto Alegre: Bookman; 2015.
4. Conselho Federal de Enfermagem. Análise dos dados dos profissionais de enfermagem existentes nos Conselhos Regionais [relatório de pesquisa]. Brasília: COFEN; 2011. Disponível em: <http://www.cofen.gov.br/wp-content/uploads/2012/03/pesquisaprofissionais.pdf>

5. Messias M. Construção coletiva de programas educativos: potencialidade para a consecução da Educação Permanente em Saúde [tese]. São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2015.

6. Colenci R, Berti HW. Formação profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de egressos de graduação em enfermagem. *Rev. Esc. Enferm.USP*. 2012;46(1):158-66. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v46n1/v46n1a22.pdf>

7. Lima GF, Simonetti SH, Ferraz ERB, Kobayashi RM. Caracterização do estresse de enfermeiros que atuam em hospital especializado em cardiologia. *Enferm. glob*. 2012;28:105-19. Disponível em:

<http://revistas.um.es/eglobal/article/download/136751/138601>

8. Felli VEA et al. Perfil de egressos da pós-graduação stricto sensu na área de Gerenciamento em Enfermagem da EEUSP. *Rev. Esc. Enferm. USP*. 2011;55 (esp): 1566-73 Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342011000700005

9. Meira MDD, Kurcgant P. Political-ethical skill development in nursing undergraduates. *Rev. Esc. Enferm.USP*. 2013;47(5):1203-10. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342013000501203

10. Bernardino E, Felli VEA, Peres AM. Competências gerais para o gerenciamento em Enfermagem de hospitais. *Cogitare enferm*. 2010;15(2):349-53. Disponível em:

<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs/index.php/cogitare/article/view/17875>

11. Gomes DFN, Trevisan LN, Veloso EFR, Silva RC. Contribuição das Âncoras de Carreira para entender diferenças e similaridades de gênero e profissão na geração Y. *Revista de Ciências Humanas*. 2013;47(1):152-71. Disponível em:

<http://www.progep.org.br/PublicacoesPesquisas/PesquisaDocs/Artigos/2013/Contribui%C3%A7%C3%A3o%20das%20%C3%82ncoras%20de%20Carreira.pdf>

12. Kurcgant P, Ciampone MHT. A pesquisa na área de Gerenciamento em Enfermagem no Brasil. *Rev. bras. enferm.* [online]. 2005;58(2):161-64. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672005000200006&script=sci_abstract&tlng=pt

13. Backes DS, Backes MS, Sousa FGM, Erdmann AL. O papel do enfermeiro no contexto hospitalar: a

visão de profissionais de saúde. Ciênc. Cuid. saúde. 2008;7(3):31-9. Disponível em: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/download/6490/3857>.

14. Willig MH, Lenardt MH. A prática gerencial do enfermeiro no processo de cuidar. Cogitare enferm. 2002;7(1):23-9. Disponível em: <http://revistas.ufpr.br/cogitare/article/viewFile/32552/20657>

15. Miccas FL, Batista SHSS. Educação permanente em saúde: metassíntese. Rev. saúde pública. 2014;48(1):170-185. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102014000100170

16. Nunes CM, Tronchin DMR, Melleiro MM, Kurcgant P. Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. Rev. Eletr. Enf. [Internet] 2010;12(2):252-7. Disponível em: https://www.fen.ufg.br/fen_revista/v12/n2/v12n2a04.htm

Nota: Parte integrante da dissertação intitulada: "Identificação das âncoras de carreira de enfermeiros: subsídios para a construção do percurso profissional". São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2010.

Recebido em: 04/08/2015

Versão final apresentada em: 27/03/2017

Aprovado em: 28/03/2017

Endereço de correspondência

Melissa Messias

Endereço: Av. Dr. Enéas de Carvalho Aguiar, 419

Cerqueira César

CEP: 05403-000 - São Paulo/SP - Brasil

E- mail: melissamessias@yahoo.com.br