

ÁREA TEMÁTICA: Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional

ÂNCORAS DE CARREIRA: UM ESTUDO COM ALUNOS DE CURSOS
PREPARATÓRIOS DE PRÉ-VESTIBULAR EM NOVA MUTUM-MT

RESUMO

O estudo explora as Âncoras de Carreira entre alunos de cursos preparatórios para vestibulares em Nova Mutum-MT, com foco na Geração Z. Essa geração, caracterizada por sua forte conexão com a tecnologia e desejo por resultados rápidos, também valoriza segurança financeira, emocional e um propósito significativo em suas trajetórias profissionais. Utilizando o modelo teórico de Âncoras de Carreira, proposto por Edgar Schein, o estudo investigou as motivações e preferências de carreira dos jovens por meio de um questionário que classificou os respondentes em oito âncoras: Técnico/Funcional, Gerência Geral, Autonomia/Independência, Segurança/Estabilidade, Criatividade Empreendedora, Serviço/Dedicação a uma Causa, Desafio Puro e Estilo de Vida. Os resultados revelaram que a âncora predominante entre os alunos é a Segurança/Estabilidade, evidenciando uma forte preferência por carreiras que ofereçam estabilidade e prestígio, como Medicina e Biomedicina. A Geração Z demonstrou menor interesse em atividades empreendedoras ou que envolvam altos riscos profissionais, preferindo percursos que garantam segurança e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A pesquisa sugere que educadores e empregadores devem considerar essas características ao elaborar estratégias de atração e retenção de jovens talentos. Futuros estudos qualitativos e com amostras ampliadas podem oferecer uma compreensão mais profunda sobre as aspirações dessa geração.

Palavras-chave: Âncoras de carreira, Geração Z, Segurança, Estabilidade, Escolhas profissionais.

Abstract

The study explores Career Anchors among students in preparatory courses for university entrance exams in Nova Mutum-MT, focusing on Generation Z. This generation, characterized by its strong connection to technology and desire for quick results, also values financial and emotional security, as well as a meaningful purpose in their professional journeys. Using the theoretical model of Career Anchors proposed by Edgar Schein, the study investigated the career motivations and preferences of young people through a questionnaire that classified respondents into eight anchors: Technical/Functional, General Management, Autonomy/Independence, Security/Stability, Entrepreneurial Creativity, Service/Dedication to a Cause, Pure Challenge, and Lifestyle. The results revealed that the predominant anchor among students is Security/Stability, showing a strong preference for careers that offer stability and prestige, such as Medicine and Biomedicine. Generation Z showed less interest in entrepreneurial activities or careers that involve high professional risks, preferring paths that ensure security and a balance between personal and professional life. The research suggests that educators and employers should consider these characteristics when developing strategies to attract and retain young talent. Future qualitative studies with larger samples may provide a deeper understanding of this generation's aspirations.

Keywords: Career anchors, Generation Z, Security, Stability, Career choices.

INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, tem-se observado um crescente interesse no estudo das gerações e suas influências nas dinâmicas sociais e profissionais. Compreender como o meio e o ambiente influenciam o modo de viver do ser humano interfere nas escolhas éticas dos indivíduos, permitindo a maximização de seus valores morais e o alcance de objetivos profissionais. Para lidar com essa questão, é fundamental conhecê-la e desenvolvê-la em benefício próprio (Guy, 1990).

Este estudo busca explorar como as diferentes gerações, especialmente a Geração Z, têm suas escolhas de carreira influenciadas por fatores ambientais e sociais. Diante disso, o estudo sobre a natureza das gerações possibilita o entendimento do ambiente no qual o indivíduo está inserido. Este tema tem sido objeto de estudo em artigos recentes, que apresentam três perspectivas para examinar o impacto da idade de um conjunto de indivíduos em uma sociedade: idade/maturidade, experiências, valores e preferências (Unite *et al.*, 2012).

Primeiramente, foca-se nos efeitos da idade ou maturidade, pois as necessidades das pessoas em relação às carreiras mudam conforme envelhecem, devido às alterações fisiológicas e psicológicas enfrentadas ao longo do tempo. Em segundo lugar, considera-se o anseio das pessoas por experiências diferentes à medida que atingem diferentes estágios de suas vidas, como casar e ter filhos (Levinson, 1978). Por fim, o último efeito geracional enfoca a ideia de que diferentes faixas etárias possuem valores e preferências distintos, baseados em suas diversas experiências de crescimento (Mannheim, 1952).

Com essas perspectivas, estudos constataam a existência de quatro gerações: Baby Boomers (nascidos entre 1946 e 1964), Geração X (nascidos entre 1961 e 1977), Geração Y ou Millennials (nascidos entre 1978 e 1992), e Geração Z (nascidos entre 1993 e 2009). Estudos também apontam o surgimento da Geração Alpha (nascidos a partir de 2010). No entanto, este trabalho se concentra na Geração Z, explorando os aspectos, valores e atitudes que indicam as âncoras de carreira predominantes dessa geração (Strauss; Howe, 1991).

Entender essas influências é crucial para empresas e educadores que desejam desenvolver estratégias eficazes para atrair e reter talentos jovens. Os indivíduos da Geração Z encontram-se no estágio final da adolescência, são acadêmicos universitários, estão iniciando suas carreiras profissionais e lidando com a construção de suas trajetórias. Este período é significativo, pois envolve decisões importantes baseadas em responsabilidades, dúvidas e mudanças, com o objetivo de encontrar uma futura profissão (Rodrigues; Bormio, 2008).

Neste contexto, as Âncoras de Carreira de Edgar Henry Schein (1993) auxiliam esses indivíduos a encontrarem caminhos a seguir e a entenderem que suas atitudes, afinidades e ambições podem ser moldadas, trabalhadas e desenvolvidas, desde que saibam identificá-las. A importância deste estudo está relacionada ao cenário atual, em que os indivíduos buscam constantemente se manter atualizados em seus trabalhos e traçar carreiras de sucesso. Portanto, obter informações sobre si mesmos torna-se indispensável, pois, com inúmeras decisões sendo tomadas diariamente, estar em sintonia com o modo de viver profissionalmente pode ajudar o indivíduo a progredir (Rosa, 2010).

Para isso, o estudo utiliza uma abordagem interdisciplinar, combinando teorias de psicologia, sociologia e gestão de carreiras, com base na metodologia das Âncoras de Carreira de Schein (1993). Diante deste cenário, este estudo tem como objetivo identificar e analisar as âncoras de carreira de alunos pertencentes à Geração Z que frequentam um curso preparatório para vestibular. Além disso, busca-se estabelecer

correlações entre as âncoras de carreira predominantes e as escolhas de curso para o Ensino Superior.

Contudo, diante dos dados apresentados e do cenário envolvendo indivíduos em seu início acadêmico e profissional, observa-se a necessidade de compreender e relacionar o seguinte questionamento: Qual âncora de carreira seria predominante entre os alunos de um curso preparatório para vestibular na cidade de Nova Mutum - MT?

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Carreiras e Âncoras de Carreira: conceitos e aplicabilidade

Carreiras são os princípios que norteiam a trajetória de um profissional, gerando motivação e orientação ao longo de sua jornada. Segundo Kuazaqui (2016), a carreira pode ser definida como uma junção de medidas que, como profissional, o indivíduo deverá executar no período ativo de sua jornada profissional, não sendo necessariamente em apenas uma organização.

A carreira também pode ser vista como uma série de ações e decisões tomadas ao longo do tempo, com o objetivo final de alcançar um futuro desejado. Ela pode ser associada às diversas profissões que um indivíduo exerceu ao longo de sua trajetória, bem como às sucessões de cargos e posições ocupadas em organizações (Dutra, 2017).

Para Terra (2021), apesar das diversas formas de ver o mundo hoje, que vão além da visão de uma carreira linear, poucos atentam para o aspecto mais crucial da carreira: sua trajetória. Esta trajetória proporciona a sensação de dever cumprido, meta alcançada e felicidade atingida, ditando todos os processos utilizados até a vivência do lado liberal da profissão.

Considerando os conceitos mencionados e de acordo com Hall (2002), existem quatro significados adicionais de carreira, que podem ser vistos tanto na literatura popular quanto na ciência comportamental, conforme apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 – Pontos de vista da carreira

Ponto de vista da carreira	Conceito
Carreira como avanço	Uma sequência de promoções e movimentos ascendentes em uma hierarquia relacionada com o trabalho durante a vida profissional de uma pessoa, não sendo necessário que o indivíduo permaneça em uma única ocupação para “avançar”.
Carreira como profissão	Carreira como progressão porque as profissões profissionais são geralmente aquelas em que é evidente algum padrão claro de progressão sistemática, uma “escada na carreira”.
Carreira como uma sequência de empregos ao longo da vida	Por esta definição, a carreira da pessoa é a série de cargos ocupados, independentemente da ocupação ou nível, ao longo da sua vida profissional. Carreira aqui é um termo mais neutro e menos carregado de valores do que nas nossas duas primeiras definições.
Carreira como uma sequência de experiências relacionadas a papéis ao longo da vida	Carreira representa a maneira como a pessoa vivencia a sequência de empregos e atividades que constituem sua história de trabalho. Esta é a carreira subjetiva, as mudanças nas aspirações, satisfações, autoconceitos e outras atitudes da pessoa em relação ao seu trabalho e à sua vida.

Fonte: Traduzido de Hall (2002).

Pelo Quadro 1, observa-se que existem conceitos para cada ponto de vista exibido, em que o autor exprime o sentido de carreira como avanço, profissão e como sequência de experiências ligadas a papéis desempenhados pelos indivíduos, sejam relacionadas a trajetória profissional ou a sua vida pessoal.

Entendendo assim, que dada a uma trajetória com experiências, vivenciando situações com aprendizado e consolidando sua essência com o profissionalismo, identificamos a proposta do conceito de Âncoras de Carreira, através de Schein (1993), em que faz alusão à profissão, cargo ou função que mantém o indivíduo “ancorado” de forma equilibrada. Com isso, o autor retrata o conceito de Âncoras de Carreira como uma junção de percepções sobre as habilidades, necessidades e atitudes dos indivíduos, que, dentro de um contexto, determinarão suas prioridades por uma profissão e/ou função determinada. Para isso, são definidas oito classes de Âncoras de Carreira: Competência Técnico/Funcional (TF), Gerência Geral (GM), Autonomia/Independência (AU), Segurança/Estabilidade (S&S), Criatividade Empreendedora (EC), Serviço/Dedicação a uma Causa (SV), Desafio Puro (C&R) e Estilo de Vida (LW).

O Quadro 2 indica os atributos motivadores relacionados a cada uma das oito classes de âncoras de carreira.

Quadro 2 – Âncoras de Carreira e Atributos Motivadores.

Âncora de Carreira	Atributos motivadores
Técnico/Funcional (TF)	Envolve indivíduos que demonstram prazer em ser o melhor na área em que atua. Prefere trabalhar em um ambiente em que tem competência.
Gerência Geral (GM)	Compreende indivíduos que buscam estar em posições elevadas a nível hierárquico, no qual seu trabalho é a resposta pelo sucesso.
Autonomia/Independência (AU)	Representa que o indivíduo necessita fazer as coisas do seu jeito, sem regras impostas a ele, livre de restrições. Gosta de liberdade, independência e flexibilidade.
Segurança/Estabilidade (S&S)	Englobam indivíduos que valorizam estabilidade e segurança. Necessitam de obter estabilidade financeira, benefícios médicos e geográficos.
Criatividade Empreendedora (EC)	Envolvem indivíduos criativos e oportunistas, que se interessam em construir suas próprias habilidades e maneiras para tomar decisões que irão ser de risco.
Serviço/Dedicação a uma Causa (SV)	Representam indivíduos que buscam um significado, um propósito, um valor naquilo que estão inseridos, com o intuito de fazer do mundo um lugar melhor, impulsionando a cooperação das pessoas.
Desafio Puro (C&R)	Compreende indivíduos que se sentem motivados quando enfrentam desafios grandes e tem sucesso nestes.
Estilo de Vida (LW)	Envolve indivíduos que reajam ao desejo de ter equilíbrio entre as demandas de trabalho, família e cuidados pessoais.

Fonte: Traduzido de (Schein; Van Maanen; Schein, 2023)

Portanto, Schein et al. (2023) afirmam que, as âncoras de carreiras são um

conjunto de valores, competências, preferências e habilidades que vão definir o que um trabalhador aspira e almeja alcançar com o desenvolvimento de tal trabalho em sua função. Assim, identificando a âncora correta, esse indivíduo poderá proporcionar a habilidade em ordenar conhecimentos, reconhecer melhor seus pontos fortes e fracos durante seu período hábil, e guiar com integração sua carreira.

Segundo Schein (2023), esse questionário é um importante exercício para desenvolver a narrativa pessoal e a história individual de um profissional, fazendo assim, uma análise de perfil como resultado, pois, quando se tem um contexto vivido por um indivíduo, facilita a explicação de sua jornada de carreira e o forçará a ser mais completo, honesto e aberto sobre sua carreira.

Contextualizando o indivíduo com essas perguntas referentes à sua trajetória antes mesmo de ele iniciar uma determinada carreira ou escolha educacional, Schein et al. (2023) preparam o cenário que irá fornecer conhecimentos sobre o próprio cenário do indivíduo que está buscando o autoconhecimento em sua profissão e/ou vida pessoal, para que possa compreender o caminho a ser seguido após o entendimento de seu quadro atual.

2.2 Nascidos na era digital: Geração Z

Diante dos pensamentos de Kopperschmidt (2000), quando se depara com um acumulado de pessoas em um mesmo ambiente, compartilhando dos mesmos anos de nascimento, obtendo experiências e vivenciando os mesmos cenários e movimentos sociais, esse grupo pode ser a definição de uma geração.

Com isso, para que conheça a funcionalidade da formação desse grupo, é necessário obter o entendimento de suas crenças, prioridades, valores e pontos de vista, portanto, essas informações são capazes de fazer a compreensão de uma geração a partir de uma visão sociocognitivo-cultural (Chiuzi; Peixoto; Fusari, 2011).

Portanto, segundo Veloso et al. (2008), as gerações podem ser classificadas por essa ordem com as seguintes características: *Baby Boomers*: indivíduos que costumam ser motivados, otimistas e trabalhadores, acostumados a procurar oportunidades economicamente positivas, sendo conhecidos por jovens rebeldes que com o atingimento de uma certa idade se tornaram adultos conservadores e responsáveis; Geração X: indivíduos que costumam ser mais individualistas, autoconfiantes e valorizam a lealdade, portanto a ideia de encontrar uma estabilidade no trabalho não existe mais, mas não deixam de procurar por liberdade e flexibilidade sempre com feedbacks; Geração Y: uma geração em contato com tecnologia de informação e mais individualistas, no entanto a primeira geração a ter mais conhecimento comparada as gerações anteriores; e a Geração Z: indivíduos cada vez mais inseridos no desenvolvimento da tecnologia e com o sentimento de responsabilidade à tona.

De acordo com Oliveira (2009), àqueles que nasceram ao final do Século XX, entre os anos de 1990 e 2009, denomina-se Geração Z, composta por indivíduos atentos aos movimentos do mundo, com mais conectividade com outros indivíduos de forma durável, e traz um forte grau de responsabilidade social e sustentabilidade do planeta. De forma individual, cada geração desempenha um diferente aspecto, valor e perfil, sendo resultado de experiências ocorridas pelo mundo, onde acabaram induzindo na maneira de agir e pensar dos indivíduos em um mesmo momento (Oliveira, 2009).

Em ambiente profissional, possuem habilidades contendo multitarefas, ou seja, podem exercer atividades de diversas áreas ao mesmo tempo, sendo online ou não, trazendo um aspecto crucial da geração: o imediatismo. A Geração Z busca resultados

rápidos e tarefas cada vez mais agilizadas (EXAME, 2006).

No livro A Hora da Geração Digital, Tapscott (2010) emprega características que qualifica a geração da internet. Conceituado no Quadro 3, a geração Z, segundo o autor, apresenta oito atributos: liberdade, customização, escrutínio, integridade, colaboração entretenimento, velocidade e inovação.

Em meio a esse cenário descrito por Tapscott (2010), entende-se que é uma geração artística e adaptativa, por conta de sua intimidade tecnológica e artística, podendo transformar a visão geral do mundo dos negócios e social. Características estas sintetizadas no Quadro 3.

Quadro 3 – Características e conceitos da Geração Z.

Característica	Conceito
Liberdade	A liberdade de expressão até a de escolha. Entende que a mudança e a inovação são chaves para crescer, utilizando a tecnologia para sair das regras tradicionais e integrando vida profissional com vida pessoal e social.
Customização	Traz a ideia de obterem sempre ao seu redor personalidade. Lugares e espaços que possam personalizar da forma que mais se identificam.
Escrutínio	A curiosidade e a busca pelo saber impulsionam esses indivíduos a procurarem saber das coisas que os cercam.
Integridade	Mostram-se fiéis a seus valores e prezam por empregos que se unem a eles. Seja no papel de consumidor, seja quanto colaborador.
Colaboração	Uma geração definida por seu bom relacionamento e colaboração, em que há compartilhamento de ideias, e colabora em grupos on-line, havendo influência por meio dessas redes.
Entretenimento	Como essa geração cresceu em meio a atividades comunicativas, almeja diversão e entretenimento no trabalho, na vida pessoal e na educação.
Velocidade	Como em seu nascimento se acostumou com o digital, são imediatistas em esperas rápidas de respostas, conversas ao vivo e entregas de produtos mais rápidas.
Inovação	Almejam alavancar seu status social, ou seja, buscam produtos e serviços inovadores para mostrá-los às pessoas que estão usufruindo daquilo, e prezam por sua autoimagem positiva.

Fonte: Adaptado de Tapscott (2010)

Portanto, a questão geracional tem despertado interesse nas áreas acadêmicas e comportamentais, visando compreender as características distintivas desses indivíduos e sua crescente contribuição para a sociedade. Nesse contexto, este estudo buscou investigar os fundamentos e ferramentas necessários para atingir o objetivo de análise e contribuir com o avanço da ciência neste campo de pesquisa.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo foi classificado como quantitativo, de natureza descritiva, possui característica de pesquisa de campo e para a coleta de dados desta pesquisa, foi escolhido trabalhar com estudantes de cursos preparatórios para pré-vestibular, situados na cidade de Nova Mutum-MT.

A escolha quanto a classificação quantitativa e qualitativa se deu pois, primeiramente, de acordo com Gil (2022), estudos quantitativos fazem-se necessários o conhecimento direto e objetivo no comportamento do indivíduo, e, segundo pesquisas com foco qualitativo, conseguem compreender melhor a complexidade de um determinado assunto, tornando o pesquisador a observar com outro ponto de vista àquilo que está sendo investigado de forma mais detalhada (Bauer; Gaskell; Allum, 2008).

Descritiva por descrever características, propriedades, perfis ou outros aspectos de um grupo de pessoas, comunidades, processos ou outros fatores importantes (Sampieri; Collado; Lucio, 2013), e por fim, para a busca e identificação das informações diretamente com o conjunto de indivíduos entrevistados, a pesquisa de campo ocupou seu melhor lugar dentro desse contexto.

Com essa amostra, foi aplicado um questionário das Âncoras de Carreira elaborado por Schein (1996), contendo perguntas fechadas e reflexivas, composta por 07 (sete) perguntas livres, sendo de caráter sociodemográfico, e 40 (quarenta) afirmações sendo respondidas de forma honesta e direta, em formato *online* em que, por meio de um *QR Code* fixado em um quadro no local onde os estudantes pudessem acessar, e assim, já obterem o resultado juntamente com a explicação após responder a pesquisa.

Com a sincronização do site em que foi respondido o questionário, todas as respostas foram migradas para uma planilha eletrônica, para a tabulação e interpretação dos dados.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Caracterização dos respondentes

Para contextualizar os resultados do questionário das âncoras de carreira, a Tabela 1 apresenta o perfil sociodemográfico dos estudantes de um curso preparatório para vestibular em Nova Mutum-MT. Os dados mostram que há uma diferença de 4 anos entre o aluno mais novo e o mais velho, indicando que todos convivem no mesmo ciclo social e acadêmico, o que pode facilitar as análises deste estudo.

Tabela 1 – Identificação da idade dos participantes

Faixa etária	Quantidade de alunos
16 anos	05
17 anos	03
18 anos	07
19 anos	02
20 anos	02

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

É importante ressaltar as escolhas de curso dos alunos entrevistados, conforme apresentado na Tabela 2. Observa-se que 11 dos 19 participantes são do sexo feminino, com 9 delas interessadas principalmente em cursos da área da saúde, como Medicina, Biomedicina e Farmácia.

Tabela 2 – Escolha dos cursos pelos alunos

Sexo	Quantidade	Curso
Feminino	02	Outros
	09	Área da saúde
Masculino	02	
	02	Engenharias
	04	Outros

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Vale acrescentar que 6 dos 8 alunos do sexo masculino escolheram cursos diversos, como Engenharia Civil, Engenharia Agrícola, Agronomia, Exército, Polícia Militar e Análise e Desenvolvimento de Sistemas, enquanto apenas 2 optaram por cursos na área da saúde.

A seguir, com análises feitas segundo as perguntas utilizadas no questionário, faz-se a separação de cada dimensão que tinham perante as âncoras de carreira, utilizando o valor médio de respostas obtidas para melhor compreensão.

4.2 Âncoras de carreira: Fundamentos e Análises

4.2.1 Apresentação dos questionários e tabulação

O questionário Âncoras de Carreiras, proposto por Schein (1996), utiliza uma fórmula para calcular os pontos de cada afirmação, ajudando o entrevistado a identificar a âncora que mais se encaixa em seu perfil. As pontuações variam de 1 (Nunca verdadeiro para mim) a 6 (Sempre verdadeiro para mim). Se o entrevistado marcar algumas afirmações com a pontuação máxima (6), ele deve escolher três dessas respostas e adicionar 4 pontos a cada uma, resultando em três pontuações de 10 pontos.

Após marcar todas as pontuações, soma-se os pontos de cada uma das oito Âncoras, conforme apresentado no Quadro 3:

Quadro 3 – Identificação das âncoras de Carreira

Âncoras de Carreira	Letra correspondente
Técnico Funcional (TF)	A
Gerência Geral (GM)	B
Autonomia e Independência (AU)	C
Segurança e Estabilidade (S&S)	D
Criatividade e Empreendedorismo (EC)	E
Serviço/Dedicação a uma causa (SV)	F
Desafio Puro (C&R)	G
Estilo de Vida (LW)	H

Fonte: elaborado pelos autores (2023)

Como a pesquisa foi realizada via formulário eletrônico, os respondentes tiveram acesso ao seu resultado logo após a finalização do questionário. O que segue são os resultados de cada âncora, começando pela Técnico-funcional (TF).

4.2.2 Técnico Funcional (TF)

A âncora de carreira Técnico-funcional (TF), caracteriza-se por indivíduos que apresentam satisfação em ter competência em alguma área técnica ou funcional, assim como o pensamento de que suas habilidades específicas e áreas de conhecimento são um produto de seus talentos, educação e experiência de trabalho (Schein, 2023). A Tabela 3 apresenta as variáveis observáveis e suas médias para

análise.

Tabela 3 – Análise da dimensão da âncora Técnico-funcional (TF)

Variável observável	Média das respostas
1. Sonho em ser tão bom no que faço, de tal forma que meus conhecimentos especializados sejam constantemente procurados.	5,47
9. Sinto-me sucedido em minha carreira apenas quando posso desenvolver minhas habilidades técnicas ou funcionais a um nível de competência muito alto.	4,57
17. Tornar-me um gerente técnico em minha área de especialização é mais atraente para mim do que me tornar um gerente geral.	3,36
25. Preferiria deixar meu emprego que aceitar uma tarefa de rodízio que me afaste da minha área de experiência.	3,57
33. Sinto-me plenamente realizado em meu trabalho quando sou capaz de empregar minhas habilidades e talentos especiais.	4,68
Total	21,65

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Os dados mostram que, na âncora Técnico-funcional, os indivíduos demonstram prazer em serem os melhores na área em que atuam. A questão de maior peso foi a que fala sobre a satisfação em desenvolver habilidades técnicas específicas (Schein; Van Maanen; Schein, 2023).

4.2.3 Gerência Geral (GM)

A âncora de carreira Gerência Geral (GM) caracteriza-se por indivíduos que não renunciariam à oportunidade de subir a um nível alto o suficiente que lhes permita integrar os esforços de outras pessoas, assumindo total responsabilidade pelos resultados da organização (Schein; Van Maanen; Schein, 2023). Na Tabela 4, observa-se as variáveis e médias das respostas obtidas.

Tabela 4 – Análise da dimensão da âncora Gerência Geral (GM)

Variável observável	Média das respostas
2. Sinto-me mais realizado em meu trabalho quando sou capaz de integrar e gerenciar o esforço dos outros.	4,95
10. Sonho em dirigir uma organização complexa e tomar decisões que afetem muitas pessoas.	3,74
18. Sentir-me-ei bem-sucedido em minha carreira apenas quando me tornar um gerente geral em alguma organização.	3,47
26. Tornar-me um gerente geral é mais atraente para mim do que me tornar um gerente técnico em minha área de especialização.	3,74
34. Preferiria deixar minha organização do que aceitar um emprego que me afastasse da trajetória de gerência geral.	3,11
Total	19,01

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Evidências apresentadas sugerem que, pouco mais da metade da média atribuída a nota total das respostas dos estudantes, não abriria mão de uma trajetória no cargo de gerência geral, implicando no entendimento que, a geração que este

trabalho faz representante, relata indivíduos que, por não verem sentido em hierarquias verticais, pois não há tanta preocupação com os resultados de comportamentos não adequados quando estão em conversas com superiores, não estão interessados em cargos como gerentes, apenas quando se fala em cooperar com o esforço dos outros indivíduos no ambiente de trabalho, como diz a questão 02, com maior nota média das respostas (Andrade et al., 2012).

4.2.4 Autonomia e Independência (AU)

A âncora de carreira Autonomia/Independência (AU) caracteriza-se por indivíduos que não renunciariam à oportunidade de definir seu próprio trabalho à sua maneira, preferindo funções que permitam flexibilidade com relação a quando e como trabalhar, sem tolerar regras e restrições organizacionais (Schein; Van Maanen; Schein, 2023). A Tabela 5 apresenta variáveis e médias das respostas obtidas para esta âncora.

Tabela 5 – Análise da dimensão da âncora Autonomia/Independência (AU)

Variável observável	Média das respostas
3. Sonho em ter uma carreira que me dê a liberdade de fazer o trabalho à minha maneira no tempo por mim programado.	4,42
11. Sinto-me mais realizado em meu trabalho quanto tenho total liberdade de definir minhas próprias tarefas, horários e procedimentos.	4,00
19. Sentir-me-ei bem-sucedido em minha carreira apenas quando alcançar total autonomia e liberdade.	4,21
27. Para mim, poder fazer um trabalho à minha própria maneira, sem regras e restrições, é mais importante do que segurança.	3,21
35. Preferiria deixar minha organização do que aceitar um emprego que reduza minha autonomia e liberdade.	4,11
Total	19,95

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

O aspecto interessante a ser abordado nesta âncora em comparação a geração Z, se conecta com a questão de número 03, que, por sua vez, com uma maior pontuação das demais, diz sobre a liberdade do indivíduo em realizar seus trabalhos, encontrando com o pensamento de Prensky (2001) de que esses jovens, contêm estruturas cerebrais mais rápidas, podendo realizar muitas tarefas ao mesmo tempo e dispor de mais autorias em comparação com as gerações antecedentes.

Porém, um ponto curioso se observa na questão que contém menor escolha de resposta, em que diz que é mais importante a independência no trabalho do que a própria segurança, considerando assim, atribuem menor imprudência em decisões e mesmo abertura consciente a riscos, fazendo com que a segurança seja espelhada pela proteção (Jacques et al., 2015).

4.2.5 Segurança e Estabilidade (S&S)

A âncora de carreira se Segurança/Estabilidade (S&S), conceituada na não renúncia a segurança ou estabilidade no trabalho ou organização, por ter como principal preocupação alcançar a sensação de ser bem-sucedido e pela segurança financeira e/ou no emprego, se preocupando menos com o conteúdo do trabalho e o posto que pode alcançar (Schein; Van Maanen; Schein, 2023), como pode ser observado pelas variáveis e médias das respostas obtidas na Tabela 6.

Tabela 6 – Análise da dimensão da âncora Segurança/Estabilidade (S&S)

Variável observável	Média das respostas
4. Segurança e estabilidade são mais importantes para mim do que liberdade e autonomia.	4,42
12. Preferiria deixar meu emprego que aceitar uma tarefa que possa colocar em risco minha segurança na organização.	4,21
20. Procuo trabalhos em organizações que me deem senso de segurança e estabilidade.	4,95
28. Sinto-me mais realizado em meu trabalho quando percebo que tenho total segurança financeira e estabilidade no trabalho.	4,89
36. Sonho em ter uma carreira que me dê senso de segurança e estabilidade.	5,42
Total	23,89

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Atribuindo a maior nota de média de respostas da amostra, a âncora de carreira de Segurança e Estabilidade traz questões como: “Sonho em ter uma carreira que me dê senso de segurança e estabilidade” e “Procuo trabalhos em organizações que me deem senso de segurança e estabilidade” o sentimento e a garantia de carreiras que sejam diferentes de empreendedoras e contendo riscos ao lado pessoal e profissional, apresentando aspectos geracionais mais protetores (Jacques et al., 2015).

Ainda contribuindo com as questões e o ponto de vista da âncora, o perfil do indivíduo diz sobre se preocupar menos com o conteúdo do trabalho e o posto que pode alcançar, podendo ainda não ter um objetivo de carreira específico, mas estar procurando um emprego seguro, que exija estresse e risco mínimos, validando os cursos que mais obtiveram escolhas nas respostas do questionário, como Medicina e Biomedicina, que são profissões imperiais, profissões que sustentam poder e status nos grupos sociais que se envolvem (Freidson, 2001; Larson, 2013).

4.2.6 Criatividade e Empreendedorismo (EC)

A âncora de carreira de Criatividade Empreendedora (EC) por indivíduos que não renunciariam a oportunidade de criar uma própria organização ou empreendimento, desenvolvidas com sua própria capacidade e disposição de assumir riscos e superar obstáculos, querendo provar ao mundo que podem criar um empreendimento que seja o resultado do seu próprio esforço (Schein; Van Maanen; Schein, 2023), podendo ser observado pela Tabela 7.

Tabela 7 – Análise da dimensão da âncora Criatividade Empreendedora (EC)

Variável observável	Média das respostas
5. Estou sempre procurando ideias que me permitam iniciar meu próprio negócio.	3,37
13. Montar meu próprio negócio é mais importante para mim do que atingir uma alta posição gerencial como empregado.	3,47
21. Sinto-me realizado em minha carreira quando tenho a oportunidade de construir alguma coisa que seja resultado unicamente de minhas próprias ideias e esforços.	4,21
29. Sinto-me bem-sucedido em meu trabalho apenas quando posso criar ou construir alguma coisa que seja inteiramente de minha autoria.	3,32
37. Sonho em iniciar e montar meu próprio negócio.	4,00
Total	18,37

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em harmonia com os conceitos abordados na âncora de carreira acima mencionada, na Tabela 4, esta âncora apresentada na Tabela 5 expressa características que não vão de encontro com os pensamentos e escolhas profissionais dos jovens da geração Z na amostra atual, mas também não excluem o fato de poder ser uma opção. Este posicionamento se confirma com a questão com maior pontuação de média, a número 21, que fala sobre a oportunidade de construir algo que seja resultado apenas e unicamente do indivíduo, conflitando com a ideia de que empregadores dessa geração procuram indivíduos que saibam lidar com trabalho em equipe e que saibam cooperar e partilhar o conhecimento que possuem (Elmore, 2015).

4.2.7 Serviço e Dedicção a uma causa (SV)

A âncora de carreira de Serviço e Dedicção a uma causa (SV) caracteriza-se por indivíduos que não renunciariam a oportunidade de procurar um trabalho onde possam realizar algo útil, como por exemplo tornar o mundo um lugar melhor para se viver, solucionando problemas ambientais, melhorando a harmonia entre as pessoas, ajudando aos outros, melhorando a segurança das pessoas, curando doenças através de novos produtos, entre outros (Schein; Van Maanen; Schein, 2023). Com isso, na Tabela 8 observa-se as variáveis e médias das respostas obtidas, em que a variável 6 apresenta a maior média entre os respondentes.

Tabela 8 – Análise da dimensão da âncora Serviço/Dedicção a uma causa (SV)

Variável observável	Média das respostas
6. Sinto-me bem em minha carreira apenas quando tenho a sensação de ter feito uma contribuição real para o bem da sociedade.	5,05
14. Sinto-me mais realizado em minha carreira quando posso utilizar meus talentos a serviço dos outros.	3,79
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.	4,42
30. Sonho em ter uma carreira que faça uma real contribuição à humanidade e à sociedade.	4,84
38. Preferiria deixar minha organização do que aceitar uma tarefa que prejudique minha capacidade de servir aos outros.	3,95
Total	22,05

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Diante dos aspectos da Âncora de Carreira SV, fica evidente o forte desejo dos jovens da Geração Z em realizar trabalhos úteis e significativos para a sociedade, valorizando a contribuição social mais do que o status gerencial. Se compararmos com as escolhas de curso dos entrevistados apresentadas na Tabela 2, cerca de 57,9% dos entrevistados optaram por cursos relacionados a saúde, estando implícito o cuidado e a contribuição social de suas escolhas profissionais.

4.2.8 Desafio Puro (C&R)

A âncora de carreira Desafio Puro (C&R) caracteriza-se por indivíduos que não renunciariam à oportunidade de trabalhar na solução de problemas aparentemente insolúveis, vencendo oponentes duros ou superando obstáculos difíceis (Schein; Van Maanen; Schein, 2023). A âncora Desafio Puro mostra que muitos jovens da Geração Z se sentem realizados ao enfrentar e superar desafios, mas a menor pontuação

reflete uma hesitação em priorizar desafios quase insolúveis em detrimento de alcançar posições gerenciais, como pode ser observado na Tabela 9.

Tabela 9 – Análise da dimensão da âncora Desafio Puro (C&R)

Variável observável	Média das respostas
7.Sonho com uma carreira na qual eu possa solucionar problemas ou vencer com situações extremamente desafiadoras.	4,68
15.Sinto-me realizado em minha carreira apenas quando enfrento e supero desafios extremamente difíceis.	3,63
23.Sinto-me mais realizado em minha carreira quando resolvi problemas insolúveis ou venci o que aparentemente era impossível de ser vencido.	4,68
31. Procuo oportunidades de trabalho que desafiem fortemente minhas habilidades para solucionar problemas.	4,42
39. Trabalhar em problemas praticamente insolúveis para mim é mais importante do que alcançar uma posição gerencial de alto nível.	2,89
Total	20,30

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A âncora de carreira Desafio Puro se apresentou em quinto lugar das âncoras que mais predominaram nos jovens da geração Z analisados por esse trabalho, trazendo questões interessantes a serem discutidas, como a de número 07 ou 23, que dizem que o sucesso e realizações profissionais se dão quando há um problema e o indivíduo é capaz de solucioná-lo, trazendo uma visão de superação de desafios e competitividade, dependendo do local de trabalho em que está inserido (Schein; Van Maanen; Schein, 2023).

Porém, em comparação com a questão menos respondida, que diz que seria um ponto decisivo ter problemas quase insolúveis a ter uma posição de alto nível na empresa, retoma a ideia dos riscos na vida profissional e pessoal. Estes resultados indicam que os jovens nesta geração não estão cogitando responsabilizar-se por riscos que possam acarretar desconfortos e problemas futuros (Elmore, 2015).

4.2.9 Estilo de Vida (LW)

A última âncora de carreira descrita por Schein (1993) é a âncora de Estilo de Vida (LW). Segundo o autor, indivíduos que possuem esse perfil não renunciariam a uma situação que lhes permitissem equilibrar e integrar suas necessidades pessoais, familiares e as exigências de sua carreira, pois quer fazer com que todos os principais segmentos de sua vida trabalhem em conjunto para um todo integrado e, portanto, precisa de uma situação de carreira que lhe dê suficiente flexibilidade para alcançar tal integração. Com isso, na Tabela 10 observa-se as variáveis e médias das respostas obtidas.

Tabela 10 – Análise da dimensão da âncora Estilo de Vida (LW)

Variável observável	Média das respostas
8. Preferiria deixar meu emprego do que ser colocado em um trabalho que comprometa minha capacidade de me dedicar aos assuntos pessoais e familiares.	3,84
16. Sonho com uma carreira que me permita integrar minhas necessidades pessoais, familiares e de trabalho.	4,53
24. Sinto-me bem-sucedido na vida apenas quando fui capaz de	4,53

equilibrar minhas necessidades pessoais, familiares e de carreira.	
32. Equilibrar as exigências da minha vida pessoal e profissional é mais importante do que alcançar alta posição gerencial.	4,00
40. Sempre procurei oportunidades de trabalho que minimizassem interferências com assuntos pessoais e familiares.	4,05
Total	20,95

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Os resultados apresentados na Tabela 10 mostram que, pela média de respostas, mais da metade dos respondentes concordam com a abordagem da âncora LW, que diz sobre o equilíbrio em integrar as necessidades pessoais, familiares e as exigências da carreira, diz que o indivíduo quer fazer com que todos os principais segmentos de sua vida trabalhem em conjunto, e que um valor alto nesta dimensão reflete na necessidade de ter tempo a família, o que ressalva que a Geração Z valoriza em primeiro lugar a família (Jacques et al., 2015).

Diante das informações mencionada, vale dizer que esta âncora está em quarto lugar da média geral dos resultados retirados das respostas pela amostra, o que equivale que a geração Z se sente bem quando está perto da família e procuram alcançar melhor qualidade de vida (Elmore, 2015).

CONCLUSÃO

O principal objetivo desse trabalho fundamentou-se na análise e identificação das Âncoras de Carreira com alunos de cursos preparatórios de pré-vestibular, em que foi concluído e demonstrado através de dados e tabelas explicativas, baseadas nas amostras e referenciais teóricos, foi apresentada também, a âncora predominante entre os jovens analisados, resultando na comparação com o ambiente geracional em que se encontram.

Os resultados da pesquisa revelam que a Geração Z valoriza principalmente a obtenção de segurança e estabilidade, sejam estas financeiras, emocionais ou estruturais. Além disso, esses jovens buscam uma ocupação e uma posição que lhes ofereçam um propósito significativo e uma causa justa e humanizada. Eles desejam ser reconhecidos pela maestria e competência em suas funções, de modo que outros indivíduos procurem seus serviços devido à sua excelência na execução.

A pesquisa evidenciou que, ao priorizarem estabilidade, habilidade e propósito, os jovens dessa geração não estão focados em projetos empreendedores ou que envolvam riscos profissionais. Isso leva à conclusão de que âncoras de carreira relacionadas à criatividade, empreendedorismo e posições de gerência ou liderança não são suas principais ambições, evidenciando uma preferência por segurança nas decisões de carreira.

Um aspecto notável é a correlação entre as escolhas de cursos dos estudantes e suas âncoras de carreira. Profissões como Medicina, Biomedicina e Farmácia, que foram predominantemente escolhidas, são tradicionalmente vistas como estáveis e prestigiosas, refletindo o desejo dos jovens por segurança e reconhecimento social.

No entanto, a pesquisa também apontou algumas limitações. O tempo utilizado para obter as respostas do questionário foi relativamente longo devido ao pequeno tamanho da amostra. A amostra de estudantes foi pequena em comparação com cursos e instituições maiores do município, resultando em prazos mais curtos para o desenvolvimento do estudo. Isso pode ter limitado a representatividade dos resultados e influenciado a profundidade da análise.

Para trabalhos futuros, sugere-se explorar a correlação entre os cursos mais citados nos questionários respondidos, como Medicina, Biomedicina e Farmácia, e suas escolhas profissionais, que se inserem em setores consolidados e de grande prestígio na sociedade. Além disso, recomenda-se um estudo de caráter qualitativo, utilizando entrevistas em profundidade ou grupos focais, para explorar os aspectos socioemocionais das escolhas de carreira desses alunos. Esse tipo de estudo poderia fornecer uma compreensão mais rica e detalhada de suas motivações e aspirações. Adicionalmente, futuras pesquisas poderiam ampliar a amostra e incluir estudantes de diferentes regiões e tipos de instituições para obter uma visão mais abrangente e representativa das preferências e âncoras de carreira da Geração Z. Isso permitiria uma análise comparativa entre diferentes contextos e ajudaria a identificar variações regionais e institucionais nas escolhas de carreira dos jovens.

Em suma, este estudo contribui para a compreensão das preferências de carreira da Geração Z, destacando a importância da segurança e do propósito no trabalho. As descobertas podem ajudar educadores, conselheiros de carreira e empregadores a melhor apoiar e guiar os jovens em suas trajetórias profissionais, alinhando suas aspirações com oportunidades de carreira que promovam tanto o desenvolvimento pessoal quanto a satisfação profissional.

REFERÊNCIAS

Bauer, Martin W.; GASKELL, George. **Qualitative Researching with Text, Image and Sound**. Londres, Thousand Oaks and Nova Delhi: Sage Publications, 2000.

Chiuzi, R. M., Peixoto, B. R. G., & Fusari G. L. (2011). **Conflito de gerações nas organizações: um fenômeno social interpretado a partir da teoria de Erik Erikson**. *Temas em Psicologia*, 19(2), 579-590. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/scielo>.

Dutra, Joel Souza. **Gestão de Carreiras: a pessoa, a organização e as oportunidades**. 2a ed. São Paulo: Atlas, 2017.

Elmore, Tim. **'How Generation Z Differs from Generation Y'**, *Work, Aging and Retirement*, 2015. [Online]. Available: <https://growingleaders.com/blog/generation-z-differs-generation>

EXAME São Paulo: Editora Abril, 2006.

Figueiredo, C.; Magano, J.; Nogueira, T.; Silva, C.; Vitoria, A. **Gestão de Projetos na Engenharia: preparar a Geração Z com Competências Transferíveis**. IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON), 2020, pp. 1139–1148.

Freidson, Eliot. **Professionalism: The Third Logic**. Chicago, University of Chicago Press, 2001.

Gil, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Barueri: Atlas, 2022

Guy, Mary E.. **Ethical Decision Making in Everyday Work Situations**. Quorum Books Westport, CT. 1990.

Hall, Douglas T. **Careers in and out of Organizations**. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2002.

Jacques, Thiago De C.; PEREIRA, Gilberto B.; FERNANDES, Adriana L.; OLIVEIRA, Daysa A. **Geração Z: Peculiaridades Geracionais na Cidade de Itabira-MG**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, Itabira, MG, 2015.

Kuazaqui, Edmir. **Gestão de carreira**. São Paulo: Cengage, 2016.

Kupperschmidt, B. R. (2000). **Multigeneration employees: strategies for effective management**. Health Care Manager, 19(1) 65-76.

Levinson, D.J. **The Seasons of a Man's Life**, 17th edn, New York: Ballantine Books, 1978.

Mannheim, K. **The problem of generations'**, in P. Kecskemeti (ed.), Essays on the Sociology of Knowledge, London: Routledge & Kegan Paul, pp. 276–320, 1952.

Mendes, T. **Geração Y: forjada pelas novas tecnologias**. RBA – Revista Brasileira de Administração. São Paulo, n. 91, p. 52-54, nov./dez. 2012.

Oliveira, Maria Marly de. **Geração Z: era das conexões – tempo de relacionamentos**. São Paulo: Clube dos Autores, 2009.

Prensky, M. Digital Natives, **Digital Immigrants. On the horizon**, v. 9, n. 5, out. 2001.

Rodrigues, A. C. L.; Bormio, S. N. G. **Escolha profissional: tarefa complexa na adolescência**. In: II Simpósio Internacional de Educação Linguagens Educativas: perspectivas interdisciplinares na atualidade, Bauru/SP, 2008.

Rosa, José Antônio. **Carreira: Planejamento e gestão**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

Sampieri, Roberto H.; Collado, Carlos F.; Lucio, Maria D.P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre, Penso: [s.n.], 2013.

Schein, Edgar H. **Carrer Anchors: Discovering your real values**. San Diego: Pfeiffer & Company, 1993.

Schein, Edgar, H. **Identidade profissional: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho**. Tradução de Margarida D. Black. São Paulo: Nobel, 1996.

Schein, Edgar H.; Maanen, John Van; Schein, Peter A. **Career Anchors Reimagined: Finding Direction and Opportunity in the Changing World of Work**. 5th. ed. New Jersey: Jonh Wiley & Sons, 2023.

Strauss, W. and Howe, N. (1991), **Generations: The History of America's Future, 1584–2069**, New York: William Morrow.

Tapscott, Don. **A hora da geração digital: como jovens que cresceram usando a internet estão mudando tudo, das empresas aos governos**. Rio de Janeiro: Editora Agir Negócios, 2010.

Terra, Eberson. **Carreiras Exponenciais**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2021.
Unite, J., Parry, E., Briscoe, J.P, Chudzikowski, K. **Careers and age: career success for older and younger workers**, in J.P. Briscoe, D.T. Hall and W. Mayrhofer (eds), *Careers around the World: Individual and Contextual Perspective*, New York: Routledge, pp. 118–144, 2012.

Veloso, E. F. R., Dutra, J. S., & Nakata, L. E. **Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e baby boomers**. In XXXII Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2008.