

Âncoras de Carreira e Gênero: Estudo Comparativo de Estudantes da Área da Saúde e da Engenharia

Autoria: Adriane Vieira, Alexandre de Pádua Carrieri, Plínio Rafael Reis Monteiro, Fátima Ferreira Roquete, Luiz Carlos Brant Carneiro, Vanessa de Almeida Guerra

Agradecimentos ao CNPq pelo financiamento da pesquisa e à FAPEMIG pela participação no evento.

Resumo

O objetivo geral da pesquisa foi comparar as âncoras de carreira predominantes entre estudantes de cursos tipicamente femininos da área da saúde e tipicamente masculinos da área de engenharia. O método de investigação escolhido foi o estudo transversal por meio de levantamento. A amostra somou 502 estudantes, 251 de cada área. Os dados foram coletados através de questionários contendo o inventário de âncoras de carreira desenvolvido por Schein (1996). As técnicas de análise utilizadas foram a estatística descritiva e a análise fatorial exploratória. Os resultados apontam que, nos cursos da área de engenharia os respondentes do gênero feminino valorizaram um pouco mais as âncoras Estilo de Vida e Segurança, que são atributos socialmente associados à imagem da mulher. Na área da saúde, os respondentes do gênero masculinos valorizaram um pouco mais as âncoras Autonomia, Desafio Puro e Criatividade, atributos socialmente associados ao mundo masculino. As âncoras que ocuparam os quatro primeiros lugares nos cursos de engenharia foram: Estilo de Vida; Segurança; Técnica e Desafio Puro. Na área da saúde as âncoras que se destacaram foram: Estilo de Vida, Segurança, Técnica e Senso de Serviço. Chama a atenção a baixa frequência da âncora Gerência nos dois casos, sugerindo que se investigue se os cursos pesquisados têm investido no desenvolvimento de competências comportamentais, necessárias ao exercício de liderar, dirigir e exercer o controle sobre as equipes.

Palavras-chave: âncoras de carreira; gênero; profissões; saúde; engenharia.

1 Introdução

Para entender como a inserção feminina nas organizações reconfigura as relações de trabalho e de poder é preciso considerar como são historicamente construídas e reconstruídas as identidades socioprofissionais e as carreiras.

O conceito de carreira surgiu com a sociedade industrial capitalista liberal, fundamentada sobre as ideias de igualdade, liberdade de êxito individual e progresso econômico e social, contudo, em uma acepção moderna a palavra ‘carreira’ engloba os significados de um ofício, uma profissão que apresenta etapas e uma progressão profissional (CHANLAT, 1996).

Para Dutra (1996, p.42), um aspecto fundamental para a compreensão e o planejamento individual de carreira é a análise da influência de valores, necessidades e habilidades no estímulo ou inibição de opções de carreiras: “estas influências não agem somente na escolha de carreiras, mas também afetam as decisões de movimentação entre organizações ou mesmo dentro das organizações”, bem como, impactam diretamente todos os valores pessoais, a visão de mundo e o planejamento de vida de uma forma global. O autor também argumenta que o conhecimento das preferências profissionais permite aos indivíduos fazerem escolhas mais conscientes e começarem a direcionar suas trajetórias profissionais.

De acordo com Schein (1974), as razões e padrões de escolha das pessoas em relação às suas carreiras estão assentadas em aspectos da identidade, mais especificamente na autopercepção dos próprios profissionais quanto aos talentos, habilidades, motivos e necessidades, e também na heteropercepção, isto é no *feedback* de outras pessoas com as quais se convive no espaço da escola e do trabalho. O resultado dessas confrontações é que compõem o que o autor chama de ‘âncoras de carreira’, ou seja, suas preferências de escolha por determinada ocupação, carreira, organização ou oportunidade. Para o autor as âncoras de carreira podem ser agrupadas em oito categorias: competência gerencial; competência técnica ou funcional; segurança e estabilidade; criatividade; autonomia e independência; senso de serviço e dedicação à causa; desafio constante; e estilo de vida integrado.

Seja pelo desejo de realização pessoal, relações sociais, prestígio ou estabilidade, as mulheres têm se inserido cada vez mais no mercado de trabalho. Os números indicam que a participação vem aumentando no decorrer dos anos, porém se limita, ainda, aos cargos menos disputados.

Segundo Lavinias (1997), para as mulheres têm sido reservados cargos na área de serviços, administração pública, serviços comunitários, mais especificamente saúde e ensino, portanto, apesar dos dados absolutos serem favoráveis ao quadro de inclusão da mulher, há que se levar em conta também a qualidade do emprego, que pode não ser visivelmente percebida a partir da estrutura dos cargos e salários das empresas.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012) sobre as mulheres ocupadas revelam que em 2011, as mulheres eram maioria na população de 10 anos ou mais de idade (PIA), cerca de (53,7%), contudo, eram minoria (45,4%) na população ocupada (PO). A análise por grupos etários mostrou que, em 2011, cerca de 63,9% das mulheres ocupadas tinham entre 25 e 49 anos de idade. Entre os homens, este percentual foi de 61,0%. No entanto, embora apresentem níveis crescentes de ocupação no mercado de trabalho, as mulheres ainda estão em desvantagem no que tange à remuneração. Entre 2003 e 2011, o rendimento do trabalho das mulheres aumentou 24,9%, enquanto que o dos homens apresentou aumento de 22,3% (IBGE, 2012).

Nesse contexto, o problema que norteou esta pesquisa foi: quais são as âncoras de carreira predominantes entre estudantes de cursos predominantemente femininos e predominantemente masculinos?

Segundo Ferreira *et al* (2013), as escolhas e o planejamento da carreira são influenciados pelas normas sociais, pelas expectativas comportamentais e pelas tradições culturais. Essas variáveis combinadas definem o conjunto de possibilidades de educação e formação ao qual os jovens têm Acesso, e que são socialmente valorizados. Nesse sentido, as decisões sobre qual carreira seguir devem ser compreendidas em relação aos seus contextos.

O objetivo geral da pesquisa foi comparar as âncoras de carreira predominantes entre estudantes de cursos tipicamente femininos e tipicamente masculinos. Para alcançar tal intento optou-se por investigar estudantes de curso da área de engenharia, onde predominam os homens, e estudantes dos cursos na área da saúde, onde predominam as mulheres, com exceção para o curso de medicina.

Entende-se que estudar como homens e mulheres escolhem as suas profissões se constitui em um avanço para os estudos organizacionais (VIEIRA; AMARAL, 2013; CARRIERI; DINIZ; SOUZA; MENEZES, 2013), pois, como afirma Capelle (2009), quando falamos em gênero masculino e feminino nas relações sociais, não estamos nos referindo a um dado biológico, mas

sim, a uma elaboração histórica e sociocultural com implicações nas relações de poder nos espaços das organizações de trabalho.

2 Referencial Teórico

2.1 Âncoras de carreira

Para Schein (1978), as razões e padrões de escolha das pessoas em relação às suas carreiras estão assentados na autopercepção dos próprios profissionais quanto aos seguintes aspectos: talentos e habilidades, baseados no sucesso dos vários trabalhos realizados; motivos e necessidades, baseados no *feedback* de outras pessoas, da empresa e da autoavaliação; e atitudes e valores, baseados no confronto entre os valores e normas próprios e os da organização ou ocupação. Assim, o resultado da autopercepção das habilidades, das necessidades e dos valores compõe o que o autor chama de ‘âncoras de carreira’, ou seja, os elementos da realidade de cada pessoa que irão determinar as suas preferências de escolha por determinada ocupação, carreira, empresa ou oportunidade.

Nessa perspectiva, Schein (1978) afirma que as âncoras de carreira podem ser agrupadas em oito âncoras:

- 1) Gerência Geral (GG): habilidade de influenciar, liderar, dirigir e exercer controle sobre pessoas com o propósito de alcançar os objetivos organizacionais de forma efetiva; capacidade de identificar e resolver problemas conceituais sob condições de incertezas e/ou de informações incompletas.
- 2) Técnica ou Funcional (TF): as pessoas com este tipo de âncora de carreira têm preferência por determinadas áreas de especialização, ocupando posições técnicas em diferentes graus de senioridade, de consultoria técnica ou cargos de assessoria especializada.
- 3) Segurança e Estabilidade (SE): as pessoas com este tipo de âncora procuram empresas que oferecem um amplo horizonte profissional, um bom programa de benefícios e um estruturado plano de aposentadoria.
- 4) Criatividade Empreendedora (CE): as pessoas que têm como âncora de carreira a criatividade necessitam produzir algo próprio e expressar a si mesmas em um novo produto, serviço ou negócio. São altamente empreendedoras e com um grande desejo de serem autônomas e de serem reconhecidas por suas habilidades e competências gerenciais.
- 5) Autonomia e Independência (AI): as pessoas classificadas nesta categoria primeiramente, aproveitaram ao máximo os espaços de autonomia oferecidos pelas organizações para desenvolverem suas competências técnicas e funcionais, num segundo momento buscaram carreiras que oferecessem maior autonomia e independência como, por exemplo, as carreiras de professores universitários ou de consultores de empresa.
- 6) Senso de Serviço e Dedicção à Causa (SD): Para as pessoas classificadas nesta categoria a carreira está baseada no desejo de influenciar o mundo em determinada direção. Normalmente procuram profissões em que a prática da ajuda ao ser humano seja um valor e uma regra como, por exemplo, enfermagem, medicina, serviço social e religião.
- 7) Desafio Puro (DP): as pessoas que têm esta âncora de carreira definem o sucesso como sendo a possibilidade permanente de enfrentar obstáculos impossíveis, resolver problemas insolúveis ou enfrentar adversários realmente difíceis. São constantemente estimuladas e desafiadas por oportunidades de alto risco. Para este grupo de pessoas as variáveis do seu trabalho (empresa, área de atuação, sistema de remuneração e formas de reconhecimento) estão subordinadas diretamente ao fato da atividade oferecer ou não constantes desafios.

8) Estilo de Vida Integrado (EV): indivíduos com esta âncora têm como foco a perfeita integração entre as suas necessidades, a sua vida em família e a sua atividade profissional. Por isso, desejam maior flexibilidade em seus empregos ou ocupações profissionais.

Para Schein (1996), a âncora predominante é aquela de que o profissional não abrirá mão, mesmo em processos difíceis de tomada de decisão, e pode ser identificada a partir de experiências reais de trabalho. As cinco primeiras categorias de âncoras (autonomia/independência, segurança/estabilidade, competência técnica-funcional, competência gerência geral, criatividade empresarial) foram identificadas no primeiro estudo realizado por Schein (1974). Posteriormente, Schein (1996) adicionou três novas âncoras: serviço ou dedicação a uma causa; desafio puro; estilo de vida.

Para a realização desses estudos, o autor utilizou quarenta e quatro ex-alunos da *Sloan School of Management do Massachusetts Institute of Technology – MIT* com um intervalo entre a aplicação da pesquisa de 10 a 12 anos. O estudo permitiu ao autor estabelecer as características de cada âncora, bem como o perfil do profissional e as perspectivas para as pessoas.

De acordo com Chanlat (1996), a noção de ‘carreira’ aparece no decorrer do século XIX, assim como suas derivadas ‘carreirismo’ e ‘carreirista’, surgidas no século XX. Numa acepção moderna a palavra ‘carreira’ engloba os significados de um ofício, uma profissão que apresenta etapas e uma progressão profissional. O autor afirma, ainda, que o conceito de carreira surgiu com a sociedade industrial capitalista liberal, fundamentada sobre as ideias de igualdade, liberdade de êxito individual e progresso econômico e social. Para Deffillipi e Arthur (1994), o indivíduo se torna o agente de sua vida profissional ao desenvolver três áreas de competências de carreira. A primeira é composta por valores, identidades e interesses que dão suporte e sentido às atividades desenvolvidas, ou seja, como os indivíduos entendem sua própria motivação, significado e identificação com a carreira. A segunda engloba as competências relacionadas ao conhecimento, habilidades e atitudes no trabalho, que se refletem no desempenho. A terceira é última está associada às habilidades de *networking* ou relacionamento, que o indivíduo estabelece ao longo de sua carreira.

2.2 Gênero e profissão

Para Bimrose (2008) existe um leque de opções vocacionais relativas ao gênero, socialmente demarcadas, que estabelecem aquilo que se espera de um homem ou de uma mulher desde a infância, e que mais tarde distinguem carreiras tradicionais e carreiras não tradicionais para uns e para outros (FERREIRA *et al*, 2013). Esse fenômeno é denominado pelo autor de segregação horizontal.

Segundo Ferreira *et al* (2013), as decisões sobre qual carreira seguir devem ser compreendidas em relação aos seus contextos, pois, as escolhas e o planejamento são influenciados pelas normas sociais, e pelas tradições culturais, que definem o conjunto de possibilidades de educação e formação ao qual os jovens têm acesso e que são socialmente valorizados ou não.

As profissões tradicionais e que possuem prestígio na sociedade foram construídas historicamente como masculinas, em comparação com as consideradas femininas. Ao mesmo tempo, quando as mulheres ocupam um espaço em profissões tidas como masculinas, sua força de trabalho é concebida como inferior e se limita a ocupação de cargos com *status* mais baixos e menores salários (ABRAMS; CURRAN, 2004; CHIES, 2010)

Nos anos 1970, segundo Chies (2010) e Bruschini e Lombardi (2007), profissões que até então eram reduto exclusivo do mundo masculino, tais como engenharia, medicina, arquitetura e

direito, passaram a receber um número maior de mulheres, no entanto, nela persistem segregações. Na engenharia, por exemplo, o ingresso maior de mulheres de seu em algumas especialidades, como engenharia de produção e engenharia química. Na medicina a presença feminina é maior na pediatria, dermatologia e hemoterapia, portanto, os estereótipos sociais continuam a marcar os espaços ocupados por homens e mulheres nas profissões.

Nessa perspectiva, a diferenciação entre homens e mulheres reside na análise nos papéis femininos desvalorizados e a sua relação com o baixo poder e *status* das profissões femininas (ABRAMS; CURRAN, 2004) comparativamente às masculinas.

Isso posto, fortalece a necessidade de identificar se para os estudantes de graduação essas segregações são perceptíveis, e quais valores têm guiado a escolha de suas profissões e carreiras.

3 Metodologia da Pesquisa

O método de investigação escolhido foi o estudo transversal por meio de levantamento (*survey*), posto que tem como objetivo estudar as características de um grupo, levantar as opiniões, atitudes e crenças, explorando e analisando dados para criação, formalização e/ou renovação de áreas do conhecimento (BABBIE, 2001).

Como objeto de análise foram escolhidos cursos da área da saúde e da engenharia localizados na Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, em função da facilidade de acesso e da credibilidade desta Instituição.

Primeiramente, foram enviadas cartas aos Colegiados dos Cursos, solicitando autorização para a aplicação do questionário em sala de aula. Os cursos que primeiro responderam afirmativamente foram incluídos na amostra. Da área da saúde foram: Enfermagem, Nutrição, Biomedicina e Fisioterapia. Na área de Engenharia consentiram em participar da pesquisa: Produção, Mecânica e Metalurgia. Optou-se por incluir na amostra apenas alunos matriculados no quinto-período do curso em diante, por estarem em estágio mais avançado de preparação para o ingresso no mercado de trabalho.

A Tabela 1 apresenta o número de alunos matriculados nos cursos por gênero, bem como as respectivas porcentagens.

Tabela 1:

Alunos matriculados nos curso distribuídos por gênero

| Cursos | Masculino | % | Feminino | % | Total |
|------------------------|-----------|------|----------|------|-------|
| Engenharia de Produção | 234 | 57,4 | 174 | 42,6 | 408 |
| Engenharia Mecânica | 741 | 88,5 | 96 | 11,5 | 837 |
| Engenharia Metalúrgica | 164 | 62,4 | 99 | 37,6 | 263 |
| Enfermagem | 39 | 9,1 | 390 | 90,9 | 429 |
| Nutrição | 35 | 11,9 | 258 | 88,1 | 293 |
| Biomedicina | 41 | 24,4 | 127 | 75,6 | 168 |
| Fisioterapia | 59 | 16,3 | 309 | 83,7 | 363 |

Fonte: Pró-Reitoria de Graduação da UFMG, 2016.

De acordo com os dados da Figura 1 a Produção é o curso da área de engenharia que apresenta significativa inserção feminina (42,6%), seguida da Metalúrgica (37,6%), enquanto os cursos da área da saúde apresentam uma baixa representação masculina, sendo a maior no curso de Biomedicina (24,2%).

Para iniciar a pesquisa foi realizado um contato com os professores das disciplinas do quinto período em diante, por e-mail, solicitando autorização para a aplicação do questionário em sala de aula. Feito o agendamento, compareceu-se em dia e horário estabelecido para aplicação e recolhimento imediato. Como os alunos dos períodos finais dos cursos (a partir do oitavo período) estavam em campo de estágio e seriam de difícil acesso, foi enviado por meio dos colegiados de curso uma carta-convite elaborada pelos pesquisadores, informando o *link* de acesso ao questionário eletrônico, disponível no *Google Docs*. Infelizmente, apenas 10% retornaram com as respostas.

A coleta de dados teve início no segundo semestre de 2014 e foi encerrada em junho de 2015, obtendo-se uma amostra de 251 alunos em cada área de conhecimento, totalizando 502 respondentes.

O questionário aplicado continha a escala desenvolvida por Schein (1996), denominada ‘inventário de âncoras de carreira’, composta por 40 questões, além de um bloco dos dados sociodemográficos. Com base em uma escala de avaliação, o indivíduo deveria definir o quanto cada questão se aplicava à sua autopercepção, no que concerne aos seus valores, necessidades e capacidades. Cada questão estava relacionada a uma âncora de carreira e cada âncora possuía cinco questões relacionadas. Quanto mais frequentemente a questão se aplicasse ao indivíduo, maior deveria ser a pontuação obtida pela questão. A escala previu as seguintes alternativas para a pergunta “*O quanto cada questão se aplica a você?*”: jamais/ nunca (1 ponto), ocasionalmente (-) (2 pontos), ocasionalmente (+) (3 pontos), frequentemente (-) (4 pontos), frequentemente (+) (5 pontos) e sempre (6 pontos). Ao ser aplicado o inventário, a âncora de carreira é identificada pelo cálculo da média aritmética das cinco questões de cada âncora. A que obtiver a maior média será, *a priori*, a do indivíduo.

Como o objetivo desta pesquisa é identificar as âncoras de carreiras predominantes, aplicou-se uma simplificação do método proposto por Schein (1996), sendo suprimida a entrevista.

As respostas dos participantes foram registradas em banco de dados, por meio do programa de informática *Statistical Package for Social Sciences* - SPSS, e analisadas por meio da modelagem de equações estruturais com abordagem multigrupos (TABACHNICK; FIDEL, 2007; NETEMEYER; BEARDEN; SHARMA, 2003).

Conforme sugere a literatura (HAIR *et al.*, 2010; TABACHNICK; FIDELL, 2007), precedeu-se a análise de dados a verificação das premissas requeridas à análise de dados do estudo. Os dados ausentes na pesquisa foram mínimos: 546 respostas ausentes (0,083% da base) no total de 65.260 células (502 questionários x 130 variáveis). Dado que os valores são bastante inferiores a qualquer potencial preocupante (5%) decidiu-se repor estes dados pelo procedimento de regressão. Os *outliers* univariados foram classificados como respondentes com respostas fora dos padrões dos quartis ($Q1 - 1.5 * IQR$, $Q3 + 1.5 * IQR$) dentro de cada curso, sendo encontrados 668 valores negativos e 473 valores positivos, que foram mantidos na análise. Os *outliers* multivariados foram classificados pelo método da distância de Mahalanobis (D^2) dividida pelo número de variáveis. Os casos em que a estatística ultrapassasse o valor de 2,5 seriam classificados como *outliers* multivariados, mas nenhum caso deste tipo ocorreu, mesmo quando se dividiu a amostra nos diferentes blocos da pesquisa para o cálculo da estimativa. Para a análise da normalidade foram calculadas as estimativas de assimetria e curtose, bem como se empregou o teste de Jarque-Bera.

No caso das estimativas de assimetria encontraram-se 12 valores fora do intervalo de ± 1 (MUTHEN; KAPLAN, 1992), sendo 76 valores significativos, e para a curtose 17 valores

ficaram fora do intervalo proposto (46 significativos). No total somente 8 variáveis poderiam ser consideradas normais segundo o teste Jarque-Bera. Em que pese o tamanho expressivo da amostra, não se acredita que o desvio da normalidade seja problemática para a pesquisa, pois os estimadores que foram utilizados são robustos a violação deste pressuposto. Para balizar a linearidade, foram traçados diagramas de dispersão entre 30 pares de variáveis, buscando analisar desvio aparentes da linearidade, que não foram detectados.

Para verificar a adequação do instrumento de pesquisa, procedeu-se a avaliação da dimensionalidade das escalas, das medidas de qualidade da mensuração e, por fim, da validade de construto (NETEMEYER; BEARDEN; SHARMA, 2003). Em primeiro lugar foi realizada uma etapa inicial de redução de dados aplicando a Análise Fatorial Exploratória (AFE) com extração por componentes principais (rotação *varimax*). Os indicadores da qualidade dos dados para aplicação da AFE foram considerados satisfatórios, tanto o KMO (superior a 0,80), as medidas de adequação das variáveis individuais ($MSA's > 0,70$), a variância extraída (60%) e as comunalidades acima de 0,40.

4 Descrição e Análise dos Dados

4.1 Perfil da amostra

De acordo com os dados da Tabela 2, os respondentes do sexo masculino dos cursos da área de engenharia totalizam 68% e os do sexo feminino da área da saúde 89%. Identifica-se que, a presença feminina nos cursos de engenharia é de 32%, enquanto nos cursos da área da saúde a presença masculina é de 11%.

Tabela 2:
Perfil da Amostra

| | | Metalúrgica | | Produção | | Mecânica | | Total | | Enfermagem | | Nutrição | | Fisioterapia | | Biomedicina | | Total | |
|---|---------------------------|-------------|------------------|----------|------------------|----------|-------------------|-------|-----|------------|------------------|----------|------------------|--------------|--------------------|-------------|-------------------|-------|-----|
| | | Freq. | % | Freq. | % | Freq. | % | Freq. | % | Freq. | % | Freq. | % | Freq. | % | Freq. | % | Freq. | % |
| Sexo: | Masculino | 48 | 68% | 59 | 54% | 63 | 89% ^{ab} | 170 | 68% | 5 | 14% | 3 | 5% | 9 | 10% | 10 | 17% | 27 | 11% |
| | Feminino | 23 | 32% ^c | 50 | 46% ^c | 8 | 11% | 81 | 32% | 32 | 86% | 63 | 95% | 81 | 90% | 48 | 83% | 224 | 89% |
| Período do curso em que está matriculado: | 5 | 14 | 20% | 16 | 15% | 17 | 24% | 47 | 19% | 3 | 8% | 1 | 2% | 23 | 26% | 15 | 26% | 42 | 17% |
| | 6 | 24 | 34% | 29 | 27% | 19 | 27% | 72 | 29% | 18 | 49% | 26 | 39% | 27 | 30% | 14 | 24% | 85 | 34% |
| | 7 | 16 | 23% | 14 | 13% | 18 | 25% | 48 | 19% | 3 | 8% | 35 | 53% | 34 | 38% | 10 | 17% | 82 | 33% |
| | 8 | 6 | 8% | 12 | 11% | 8 | 11% | 26 | 10% | 13 | 35% | 3 | 5% | 4 | 4% | 8 | 14% | 28 | 11% |
| | 9 | 10 | 14% | 19 | 17% | 5 | 7% | 34 | 14% | 0 | 0% | 1 | 2% | 2 | 2% | 5 | 9% | 8 | 3% |
| | 10 | 1 | 1% | 15 | 14% | 2 | 3% | 18 | 7% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 5% | 3 | 1% |
| | 11 | 0 | 0% | 2 | 2% | 1 | 1% | 3 | 1% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 5% | 3 | 1% |
| | 12 | 0 | 0% | 2 | 2% | 1 | 1% | 3 | 1% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Estado civil: | Solteiro | 70 | 99% | 108 | 99% | 71 | 100% | 249 | 99% | 30 | 83% | 61 | 92% | 85 | 94% | 57 | 98% ^a | 233 | 93% |
| | Casado | 1 | 1% | 1 | 1% | 0 | 0% | 2 | 1% | 6 | 17% ^d | 5 | 8% | 5 | 6% | 1 | 2% | 17 | 7% |
| Renda Familiar Mensal: | R\$ 10.200 ou mais | 22 | 31% | 50 | 46% | 31 | 44% | 103 | 41% | 2 | 5% | 4 | 6% | 8 | 9% | 7 | 12% | 21 | 8% |
| | De R\$ 5.100 a R\$ 10.199 | 21 | 30% | 29 | 27% | 23 | 32% | 73 | 29% | 9 | 24% | 12 | 18% | 23 | 26% | 12 | 21% | 56 | 22% |
| | De R\$ 2.040 a R\$ 5.099 | 19 | 27% | 22 | 20% | 8 | 11% | 49 | 20% | 17 | 46% | 27 | 41% | 27 | 30% | 27 | 47% | 98 | 39% |
| | De R\$ 1.020 a R\$ 2.039 | 5 | 7% | 5 | 5% | 8 | 11% | 18 | 7% | 7 | 19% | 17 | 26% | 23 | 26% | 10 | 17% | 57 | 23% |
| | Até R\$ 1.019 | 3 | 4% | 3 | 3% | 1 | 1% | 7 | 3% | 2 | 5% | 6 | 9% | 8 | 9% | 2 | 3% | 18 | 7% |
| Trabalha: | Sim | 10 | 14% | 29 | 27% | 14 | 20% | 53 | 21% | 10 | 27% ^c | 7 | 11% | 8 | 9% | 20 | 34% ^{bc} | 45 | 18% |
| | Não | 61 | 86% | 80 | 73% | 57 | 80% | 198 | 79% | 27 | 73% | 59 | 89% ^d | 82 | 91% ^{ad} | 38 | 66% | 206 | 82% |
| Realiza estágio | Sim | 24 | 34% | 35 | 32% | 22 | 31% | 81 | 32% | 27 | 73% ^c | 56 | 86% ^c | 21 | 23% | 35 | 60% | 139 | 56% |
| | Não | 47 | 66% | 74 | 68% | 49 | 69% | 170 | 68% | 10 | 27% | 9 | 14% | 69 | 77% ^{abd} | 23 | 40% | 111 | 44% |
| Faixa etária | <= 22,00 | 15 | 21% | 24 | 22% | 23 | 32% | 62 | 25% | 2 | 5% | 14 | 21% | 36 | 40% | 20 | 34% | 72 | 29% |
| | 22,01 - 24,00 | 38 | 54% | 44 | 40% | 29 | 41% | 111 | 44% | 14 | 38% | 27 | 41% | 40 | 44% | 20 | 34% | 101 | 40% |
| | 24,01+ | 18 | 25% | 41 | 38% | 19 | 27% | 78 | 31% | 21 | 57% | 25 | 38% | 14 | 16% | 18 | 31% | 78 | 31% |
| | Média de Idade | 23,3 | | 23,6 | | 23,2 | | 23,4 | | 26,6* | | 24,2 | | 22,8 | | 23,6 | | 23,9 | |

Fonte: dados da pesquisa. Obs: Os resultados são baseados em testes bicaudais, com nível de significância de 5%. Para cada par com diferença significativa, a letra da categoria com a menor proporção na coluna aparece sob a categoria com a maior proporção. * a média de idade do curso de enfermagem é superior a todos os demais cursos

A maioria dos respondentes está cursando disciplinas pertencentes ao quinto e sétimo período dos respectivos cursos (76% na área de engenharia e 67% na área da saúde). No que se refere ao estado civil, observa-se a maior presença de casados na área da saúde, com 17 respondentes nessa condição, enquanto na engenharia são apenas 2. Quanto às faixas etárias há uma predominância de alunos com mais de 22 anos nas duas áreas de conhecimento. Quanto à renda familiar, na área de engenharia 41% dos alunos possuem renda familiar mensal de R\$10.200,00 ou mais, e apenas 10% possuem renda abaixo de R\$1.020,00. Na área da saúde a situação se inverte: 8% dos alunos apresentam renda familiar mensal de R\$10.200,00 e 30% apresentam renda inferior a R\$2.039,00.

4.2 Âncoras de carreira predominantes nas área da engenharia e da saúde

Nesse item apresenta-se as âncoras de carreira predominantes nos cursos da área de Engenharia e da área da Saúde.

Note-se na Tabela 2 que, quando se faz uma comparação entre as percepções femininas e masculinas dentro de cada área de conhecimento, existem algumas diferenças, embora pequenas, que nos dão indicativos de que no campo socioprofissional estão incluídos atributos associados ao gênero masculino ou ao gênero feminino, que apoiam a construção de processos identitários denominados por Escobar (2004) de ‘*genderizados*’, ou seja, posições que a longo termo contribuem para manter posicionamentos diferenciados em termos de gênero nas relações.

Nos cursos da área de engenharia destaca-se que os respondentes do gênero feminino valorizaram um pouco mais as âncoras Estilo de Vida e Segurança, que são atributos socialmente associados a imagem da mulher, indicando que elas se preocupam com a integração entre sua vida familiar e profissional, bem como gostariam de trabalhar em empresas que oferecem estabilidade, benefícios e uma boa aposentadoria.

Na área da saúde, os respondentes do gênero masculinos valorizaram um pouco mais as âncoras Autonomia, Desafio Puro e Criatividade, atributos socialmente associados ao mundo masculino, tais como: o desejo de obter independência, ser desafiado, correr riscos e empreender (CHIES, 2010; BRUSCHINI; LOMBARDI, 2007; ALVES, 2009).

Tabela 2:

Médias de Ancoras de Carreira por Curso da Área de Engenharia e da Saúde e Gênero

| Âncoras | Cursos da Engenharia | | | | Cursos da Saúde | | | |
|----------------------------|----------------------|---------------|--------|------------|-----------------|---------------|--------|------------|
| | A Masculino | B Feminino | Dif. | C Total | D Masculino | E Feminino | Dif. | F Total |
| Autonomia | 3,65 | 3,69 | -0,04 | 3,66 | 4,20a | 3,70 | 0,5 | 3,75 |
| Criatividade ^{ns} | 3,23 | 3,24 | -0,01 | 3,23 | 3,41 | 3,11 | 0,3 | 3,14 |
| Desafio Puro ^{ns} | 3,94 | 3,88 | 0,06 | 3,92 | 4,35 | 3,90 | 0,45 | 3,95 |
| Estilo de Vida | 4,27 | 4,59 | - 0,32 | 4,37 | 4,50 | 4,57a | - 0,07 | 4,56c |
| Gerência | 3,20e | 3,22e | - 0,02 | 3,21f | 2,82 | 2,82 | 0,0 | 2,82 |
| Segurança | 4,03 | 4,41a | - 0,38 | 4,16 | 4,38 | 4,54a | - 0,16 | 4,52c |
| Serviço | 3,43 | 3,44 | 0,01 | 3,43 | 4,07ab | 4,31ab | -0,24 | 4,28c |
| Técnica | 4,08 | 4,12 | -0,04 | 4,09 | 4,53a | 4,36a | 0,17 | 4,38c |

Fonte: dados da pesquisa. OBS: 1) ^{ns} indica diferenças que *não são* estatisticamente significativas entre os grupos com 5% de significância. 2) testes *t* bicaudais foram aplicados para comparar as colunas assumindo variâncias iguais com nível de significância de 5%. Para cada par significativo, a letra da

Na área da engenharia, as âncoras que ocuparam os quatro primeiros lugares foram: Estilo de Vida (4,37); Segurança (4,16); Técnica (4,09) e Desafio Puro (3,92). Na área da saúde as âncoras que se destacam foram: Estilo de Vida (4,56), Segurança (4,52), Técnica (4,38) e Senso de Serviço (4,28).

Note-se que as três primeiras âncoras são comuns aos dois grupos, com média ligeiramente superior na área da saúde, indicando que estudantes inseridos em carreiras predominantemente masculinas e femininas, pertencentes a mesma faixa etária, mas a diferentes classes sociais, possuem expectativas muito semelhantes em relação às suas carreiras. Em primeiro lugar, eles desejam equilíbrio entre vida afetiva e profissional, também esperam encontrar um mundo organizacional mais seguro para trabalhar e conviver profissionalmente e ocupar cargos de natureza técnica, que remetam a uma assessoria ou consultoria especializada (SCHEIN, 1996).

A diferença entre estes dois grupos é que enquanto Senso de Serviço é importante na área da saúde, para os engenheiros importa mais o Desafio. Pessoas que possuem a âncora Senso de Serviço e Dedicção à Causa, normalmente procuram profissões em que a prática da ajuda ao ser humano seja um valor e uma regra, portanto, ela apresenta forte associação com a área da saúde e com atributos femininos (CHIES, 2010). Isso vem ao encontro, conforme Vieira *et al* (2015) das necessidades de uma área que carece de humanização nas práticas de assistência, posto que os avanços tecnológicos trouxeram também uma alteração dos valores pessoais, que gradativamente colocaram o ser humano não mais como beneficiário das ações, mas apenas como um meio para se alcançar um determinado fim.

As âncoras com menores médias na área da engenharia são: Gerência (3,21); Criatividade Empreendedora (3,23); Senso de Serviço e Dedicção à uma Causa (3,43) e Autonomia (3,66). Na área da saúde as menos frequentes são: Gerência (2,82); Criatividade Empreendedora (3,14); Autonomia (3,75) e Desafio (3,95).

Destaca-se uma coincidência de posição das duas primeiras âncoras citadas, ainda que com frequências menores na área da saúde, em especial a âncora Gerência, que aparece com uma diferença de 0,39 pontos a menos na saúde em relação à engenharia. A âncora competência gerencial é típica daqueles indivíduos que têm habilidade de influenciar, liderar, dirigir e exercer controle sobre as pessoas com o propósito de alcançar os propósitos organizacionais. Chama a atenção que ela tenha recebido a mais baixa pontuação nas duas áreas de conhecimento, e que os estudantes estejam em busca de ocupações e funções técnicas e não gerenciais. Entendendo-se que qualquer indivíduo pode e deve gerenciar os processos sob sua responsabilidade, a pergunta que se formula é: - será que as escolas estão deixando de desenvolver as competências comportamentais, tão necessárias para o trabalho em equipe, tais como liderança, comunicação e gestão de conflitos, gerando nesses futuros profissionais insegurança quanto a assumir tais responsabilidades?

Na enfermagem, a divisão do trabalho determina que o enfermeiro é o profissional responsável pela atuação administrativa nos serviços de saúde, portanto, sua participação na gerência de serviços de cuidado liderando as equipes de enfermagem é quase sempre necessárias (PERES *et al*, 2014), bem como os nutricionistas que atuam nas Unidades de Alimentação e Nutrição (BANDUK; RUIZ-MORENO; BATISTA, 2009).

A mesma surpresa se dá em relação a âncora Criatividade Empreendedora, em especial na área da engenharia, cuja vocação está vinculada à inovação e, portanto,

lançamento de novos produtos, tão importantes para que para a economia de um país emergente e em meio a uma forte crise econômica e política, como a que se encontra Brasil.

5 Considerações Finais

O objetivo geral da pesquisa foi comparar as âncoras de carreira predominantes entre estudantes de cursos tipicamente femininos da área da saúde, e tipicamente masculinos da área de engenharia, partindo do pressuposto de que nos processos de construção de carreira e de identidades socioprofissionais estão incluídos atributos associados ao gênero masculino ou ao gênero feminino.

Os dados coletados junto aos 502 respondentes mostram que 68% dos estudantes dos cursos de engenharia são do gênero masculino, e os representantes do gênero feminino da área da saúde representam 89% da amostra. Portanto, verifica-se uma maior inclusão de mulheres em curso masculinos do que homens em cursos femininos. Isso corrobora as afirmações de autores como Bruschini e Lombardi (2007) que apontam a inclusão cada vez maior de mulheres e em espaços que antes eram reservados apenas aos homens.

A escolha de uma profissão é uma decisão complexa, da qual participam o próprio sujeito, mas também a família e grupo social do qual faz parte. Por isso, o contexto sociocultural exerce muita influência nesse processo, incluindo os jogos de poder inerentes as posições de gênero assumidos em cada sociedade.

Nesse estudo nos interessava entender como homens e mulheres escolhem as suas profissões, buscando elementos que indicassem a presença dos processos de genderização, segundo Escobar (2004), ou seja, posições que a longo termo contribuem para manter posicionamentos diferenciados em termos de gênero nas relações.

Destaca-se aqui dois resultados que apontam nessa direção. O primeiro é que nos cursos da área de engenharia as respondentes do gênero feminino valorizaram um pouco mais as âncoras Estilo de Vida e Segurança, que são atributos socialmente associados a imagem da mulher, tais como o cuidado da família, baixa agressividade, e pouca disposição para o risco. Na área da saúde, os respondentes do gênero masculinos valorizaram um pouco mais as âncoras Autonomia, Desafio Puro e Criatividade, atributos socialmente associados ao mundo masculino, tais como: o desejo de obter independência, ser desafiado, correr riscos e empreender. O Segundo é que enquanto Senso de Serviço é importante na área da saúde, para os engenheiros importa mais o Desafio, o que também confirmam a genderização.

As âncoras com menores médias nos dois casos foram Gerência e Criatividade Empreendedora, o que nos faz querer investigar mais profundamente as competências que esses cursos estão se propondo a desenvolver, dado que a gerência dos processos sob suas responsabilidades e de equipes acaba sendo inerente ao trabalho do enfermeiro e do nutricionista, em especial, e a Criatividade é a essência do trabalho do engenheiro.

Sugere-se que os achados dessa pesquisa sejam confirmados por estudos futuros com uma amostra diversificada de respondentes, que inclua outros cursos das mesmas áreas e de outras áreas, tais como educação e informação, bem como profissionais já inseridos no mercado de trabalho.

Referências

ABRAMS, L.S.; CURRAN, L. Between women: gender and social work in historical perspective. **Social Service Review**, v. 78, n. 3, p: 429-446, 2004.

ALVES, T. Profissões sociais e gêneros: perspectivas em torno do debate sobre serviço social e profissões femininas. **Locus Social**, v.2, p. 21-28, 2009.

BABBIE, E. **Métodos de pesquisas de survey**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2001.

BANDUK, M. L. S.; RUIZ-MORENO, L.; BATISTA, N. A. A construção da identidade profissional na graduação do nutricionista. **Interface: Comunicação, Saúde, Educação**, v.13, n.2, p.111-120, 2009.

BIMROSE, J. Guidance for girls and women. IN: ATHANASOU J. A.; R. ESBROEK (Eds.), **International handbook of career guidance**. New York, NY: Springer Publishing, 2008. p. 375-404.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 32, p. 537-572, 2007.

CAPELLE, M. C.; OLIVEIRA, M. C. K. A.; MIRANDA, A. R. A. M.; OLIVIEIRA, M. L. S. Trabalho, identidade e gênero em uma organização militar: um estudo com mulheres do policiamento operacional. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 34, 2009, Florianópolis. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2009. CD-ROM.

CARRIERI, A. de P.; DINIZ, A. P. R.; SOUZA, E. M.; MENEZES, R. S. S. Gender and work: representations of femininities and masculinities in the view of women brazilian executives. **Brazilian Administration Review**, v. 10, p. 281-303, 2013.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade?(I). **Revista de Administração de Empresas**, 35(6), p. 67-75, 1996. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n6/a08v35n6>>. Acesso em: 30 mar. 2015.

CHIES, P.V. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Estudos Feministas**, v. 18, n. 2, p. 510-528, 2010.

DEFFILLIPI, R. J.; ARTHUR, M. B. The boudaryless career: a new perspective for organizational inquiry. **Journal of Organizational Behavior**, v.15, n, 4, p. 307-324, 1994.

DUTRA, J. S. **Administração da Carreira**: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996. 176p.

ESCOBAR, L. **O sexo das profissões**: gênero e identidade socioprofissional em enfermagem. Porto: Afrontamento, 2004.

FERREIRA, S.I.; SAAVEDRA, L.; RAVEIRA, M.C.; ARAÚJO, A.M. Escolhas e planejamento de carreira: a tirania dos discursos tradicionais. **Revista Brasileira de Orientação Vocacional**, v. 14, n. 2, p. 165-175, 2013.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E. **Multivariate data analysis**. 7th. Prentice Hall, Upper Saddle River: New Jersey; 2010.

IBGE. **Pesquisa Mensal de Emprego – PME**, 2012. Disponível em http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf. Acesso em 12 nov. 2012.

LAVINAS, L. Emprego feminino: o que há de novo e o que se repete, **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, v. 40, n.1, p.41-67, 1997.

MUTHEN, B.; KAPLAN, D. A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables: a note on the size of the model. **British Journal of Mathematical and Statistical Psychology**, v. 45, n. 1, p. 19–30, 1992.

NETEMEYER, R. G.; BEARDEN, W. O.; SHARMA, S. **Scaling procedures: issues and Applications**. New York: SAGE, 2003.

PEREZ, A.M.; ROCHA, J.R.; HIPOLITO, A.L.L. *et al.* O conhecimento sobre a formação gerencial do enfermeiro: revisão integrativa. **Revista de Enfermagem da UFPE**, v., n. 2, p. 3700-8, 2014.

SCHEIN, E. H. **Career anchors and career paths: a panel study of management school graduates**. 1974. Working paper (Sloan School of Management); 707-74. Alfred P. Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1721.1/1878>>. Acesso em: 1 set. 2007.

SCHEIN, E. H. **Career dynamic: matching individual and organizational needs**. Massachusetts: Addison-Wesley, 1978.

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

STUBBS, D.A.; BUCKLE, P.W.; HUDSON, M.P.; RIVERS, P.M. Back pain in the nursing profession II. The effectiveness of training. **Ergonomics**, v.26, n.8, p.767-79. 1983.

TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S. **Using multivariate statistics**. 5 ed. Boston: Pearson/Allyn & Bacon, 2007.

TATE, R.B.; YASSI, A.; COOPER, J. Predictors of time loss after back injury in nurses. **Spine**, v. 24, n. 18, p.1930-6, 1999.

VIEIRA, A.; AMARAL, G. A. A Arte de ser beija-flor na tripla jornada de trabalho da mulher. **Saúde e Sociedade (Online)**, v. 22, p. 403-414, 2013.