

PERCEÇÃO DISCENTE SOBRE ÂNCORAS DE CARREIRA E VALORES RELATIVOS AO TRABALHO

DISCIPLE PERCEPTION ABOUT CAREER ANCHORS AND WORK VALUES

Damiana Machado de **ALMEIDA**
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)
adm.damiana@gmail.com

Elijeane dos Santos **SALES**
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)
elijeanesales@gmail.com

Vania de Fátima Barros **ESTIVALETE**
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)
vaniaestivalete@ufsm.br

Luis Felipe Dias **LOPES**
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)
lflopes67@yahoo.com.br

Eugênio de Oliveira **SIMONETTO**
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)
eosimonetto@ufsm.br

Jonathan Saidelles **CORRÊA**
Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)
jonathan.saidelles@gmail.com

Artigo recebido em 03/2017 – Aprovado em 08/2017

Resumo

Aspectos intrínsecos ao indivíduo interferem no delineamento de sua personalidade. Conforme cada pessoa obtém conhecimento e vivencia novas experiências de vida, a sua personalidade tende a sofrer alterações. Nesse contexto estão inseridos os temas âncoras de carreira e valores relativos ao trabalho, os quais significam, respectivamente, o autoconceito sobre talentos e habilidades e as crenças sobre metas ou recompensas almejadas no trabalho. O presente estudo buscou analisar a relação entre as categorias de âncoras de carreira e as estruturas de valores

relacionados ao trabalho entre os alunos dos primeiros e últimos semestres do curso de Administração diurno da Universidade Federal de Santa Maria. Trata-se de uma pesquisa descritiva, do tipo survey, embasada em uma abordagem quantitativa. Os resultados apontaram que as âncoras preponderantes foram Estilo de Vida e Segurança e Estabilidade, ao passo que os principais valores foram os relativos à Estabilidade e Relações no Trabalho.

Palavras-chave: Comportamento organizacional. Âncoras de carreira. Valores no trabalho. Administração.

<http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/rea>

ABSTRACT

Aspects intrinsic to the individual interfere in the delineation of his personality. As each person gains knowledge and experiences new life experiences, their personality tends to change. In this context, career anchor themes and work-related values are included, which signify, respectively, the self-concept about talents and abilities and the beliefs about goals or rewards sought at work. The present study sought to analyze the relationship between the categories of career anchors and the structures of values related to work among the students of the first and last semesters of the daytime course of the Federal University of Santa Maria. This is a descriptive research, of the survey type, based on a quantitative approach. The results showed that the predominant anchors were Lifestyle and Safety and Stability, while the main values were Stability and Labor Relations.

KEYWORDS: *Organizational behavior. Career anchors. Values at work. Management.*

INTRODUÇÃO

A constante transformação do ambiente organizacional tem influenciado diretamente o mundo do trabalho, bem como o comportamento dos indivíduos no exercício de suas funções profissionais. Neste aspecto, questões relacionadas ao desenvolvimento de carreiras e a valores sustentados no trabalho tornam-se estratégicos para a gestão de pessoas.

Compreender a relação dos indivíduos com suas escolhas de carreira e com os valores que norteiam seu comportamento contribuem para o seu crescimento profissional. Segundo Abrahim (2009, p. 1) “o autoconhecimento, a centralidade da estrutura da personalidade, desencadeia o reconhecimento das demandas pessoais, as quais incluem as preferências de trajetória profissional, permitindo-se inferir a existência de um relacionamento estreito entre os valores e as âncoras de carreira”.

A concepção da âncora de carreira remete ao conjunto de autopercepções relativas a talentos, habilidades, motivos, necessidades, atitudes e valores que as pessoas têm em

relação ao trabalho que desenvolvem ou que buscam desenvolver (SCHEIN, 1993). Por outro lado, os valores guiam as atitudes e o comportamento das pessoas podendo estar relacionados a focos específicos da vida do indivíduo, formando estruturas inter-relacionadas. Logo, as pessoas apresentam uma estrutura de valores que guia a sua vida de maneira geral (PORTO; TAMAYO, 2007).

Frente a importância das âncoras de carreira e dos valores relativos ao trabalho, considera-se relevante progredir nos estudos acerca desta temática sob uma perspectiva conjunta. Para tanto, inspirou-se nas contribuições de Andrade et al. (2014), no qual os autores investigaram a influência dos valores relativos ao trabalho sobre as âncoras de carreira junto a 974 acadêmicos da modalidade presencial e à distância dos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Direito, Educação Física, Serviço Social e Pedagogia. A presente pesquisa aborda o mesmo tema desses autores, todavia difere ao estudar a relação entre esses construtos, ao utilizar o modelo original de Porto e Tamayo (2003) e ao investigar a percepção de alunos do Curso de Administração diurno especificamente matriculados em semestres distintos, considerando somente a modalidade presencial.

Diante desta perspectiva, o objetivo desta pesquisa é investigar a relação entre as categorias de âncoras de carreira e as estruturas de valores laborais segundo a percepção dos alunos matriculados nos primeiros (1º a 4º) e últimos (5º a 8º) semestres do curso de Administração diurno da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Para tanto, utilizou-se o inventário de Âncoras de Carreira de Edgar Schein (1996) e também a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) de Porto e Tamayo (2003). Trata-se de um estudo descritivo e quantitativo, uma vez que se buscou analisar a relação entre as variáveis e o tratamento dos dados deu-se por meios estatísticos.

REFERENCIAL TEÓRICO

Objetivando compor o embasamento teórico sobre os temas Âncoras de Carreira e Valores relativos ao Trabalho, estruturou-se sua revisão literária abordando os seus principais aspectos e conceituações. Esse aporte forneceu a sustentação necessária para a análise e discussão dos resultados.

Âncoras de Carreira

No entendimento de Schein (1993), âncora de carreira se refere ao conjunto de autopercepções relativas a talentos e habilidades, motivos e necessidades, e atitudes e valores que as pessoas têm em relação ao trabalho que desenvolvem ou que buscam desenvolver. Logo, a âncora de carreira de uma pessoa é o seu autoconceito, consistindo na autopercepção dos talentos e habilidades.

Enquanto você adquire experiência, você fica mais claro sobre cada um desses domínios [habilidades e competências, motivos e valores] até que você tenha um autoconceito de em que você é bom e não é bom, quer e não quer, e valoriza ou não valoriza. Este autoconceito é a sua âncora de carreira (SCHEIN, 2006, p.3).

Para a definição da metáfora de âncoras de carreira Schein (1996) partiu de um estudo longitudinal, realizado com 44 ex-alunos da Sloan School of Management do Massachusetts Institute of Technology (MIT) em um intervalo de aplicação de 10 a 12 anos. Foram realizadas entrevistas entre os anos de 1961 a 1963 com os alunos do segundo ano de mestrado, e, posteriormente, os mesmos alunos foram entrevistados, novamente, mas em seus locais de trabalho, depois da conclusão do curso. Após cinco anos da conclusão foram aplicados questionários, e, em 1973, realizadas entrevistas de acompanhamento. Durante esse período de estudos pôde-se observar criticamente as mudanças ocorridas nas carreiras bem como seus respectivos motivos e/ou atribuições, valores e atitudes (CANTARELLI, 2012).

Tal estudo permitiu a Schein estabelecer as características de cada âncora, bem como o perfil do profissional e as perspectivas para as pessoas (VASCONCELOS et al., 2010). Assim, os conceitos de âncoras foram apresentados de modo que essas funcionem como referenciais estabelecidos pelas pessoas ao fazerem escolhas baseadas em seus talentos, habilidades, competências, motivos, necessidades e valores associados à carreira (SCHEIN, 1996).

As cinco primeiras categorias de âncoras identificadas no estudo realizado por Schein (1970) foram: (1) Autonomia/Independência (AI); (2) Segurança/Estabilidade (SE); (3) Competência Técnica-Funcional (TF); (4) Competência Gerência Geral (CG); (5) Criatividade Empresarial (CE). Posteriormente, Schein (1996) adicionou três novas âncoras: (6) Serviço ou Dedicção a uma Causa (SD); (7) Desafio Puro (DP); e (8) Estilo de Vida (EV). A âncora de carreira predominante será aquela de que o profissional manterá mesmo em processos difíceis de tomada de decisão e pode ser identificada a partir de experiências reais de trabalho. No Quadro 1 apresenta-se cada uma das oito âncoras propostas pelo o autor.

Para Barth (1993), essa teoria sobre âncoras de carreira de Schein fornece uma importante e eficaz estrutura para se entender a disposição da motivação na carreira, uma vez que o diagnóstico das âncoras de carreira permite um maior isolamento das necessidades e valores dos comportamentos adotados no contexto do trabalho. O próximo tópico resgata alguns conceitos e características relevantes sobre Valores no Trabalho.

Quadro 1: Âncoras propostas por Schein e suas descrições

| Âncora | Descrição |
|---|--|
| Autonomia/ Independência (AI) | Preocupação com a liberdade, autonomia e independência. A escolha centra-se por buscar locais que ofereçam flexibilidade para decidir como e quando trabalhar. |
| Segurança/ Estabilidade (SE) | Escolha de vínculos de trabalho que asseguram a segurança física, financeira e estabilidade no vínculo empregatício ao longo de toda sua trajetória profissional. |
| Competência Técnica-Funcional (TF) | Preocupação com o desenvolvimento da perícia pessoal e especialização construindo a carreira em uma área técnica específica ou determinada profissão. Os indivíduos com esta âncora sentem maior satisfação quando atuam em sua respectiva área de especialidade; e para isso podem negar promoções que signifiquem ascensão para a gerência geral, pois estariam afastando-se de sua área de aptidão. |
| Competência Gerência Geral (CG) | Preocupação central com a integração dos esforços dos outros para a obtenção de resultados e com a articulação das diferentes funções de uma organização. Relaciona-se com indivíduos, cujas capacidades incluem a analítica, o bom relacionamento interpessoal e intergrupar e equilíbrio emocional. |
| Criatividade Empresarial (CE) | Preocupação em criar negócios, novos produtos ou serviços. O predomínio é do impulso criativo. Essa inclinação profissional reúne pessoas dispostas a correr riscos, superar obstáculos para verem o resultado de seu próprio esforço. |
| Serviço ou Dedicação a uma Causa (SD) | Busca contribuir para a melhoria da sociedade. A prioridade é o desejo de servir a uma causa. As pessoas incluídas nessa inclinação profissional não se afastam de atividades que envolvam esses valores. |
| Desafio Puro (DP) | A preocupação central é buscar oportunidades para achar soluções para problemas aparentemente insolúveis, vencer situações adversas ou oponentes. A prioridade é vencer o impossível. A dificuldade motiva e estimula esses indivíduos a vencer o impossível. |
| Estilo de Vida (EV) | Busca oportunidades que permita conciliar e integrar necessidades pessoais, familiares e as exigências da carreira, logo integram as necessidades do trabalho com as necessidades individuais e familiares, podendo, os indivíduos, em alguns momentos sacrificar a carreira em prol da sua percepção do melhor modo de viver. |

Fonte: Adaptado de Schein (1993 e 1996)

Valores do Trabalho

O trabalho é o centro na identidade social dos indivíduos e constitui-se primordial para o alcance das metas individuais, visto que as pessoas passam a maior parte do tempo no trabalho. Sendo assim, é importante que os indivíduos percebam se o ambiente permite a realização de tais pretensões. O estudo dos valores do trabalho visa compreender o que é importante para as pessoas no ambiente laboral, ou seja, quais são os motivos que levam as pessoas a trabalhar (PORTO; TAMAYO, 2008).

Corroborando, Estivalete et al. (2012) afirmam que os valores assumem o papel central nas organizações atuando como elementos integradores e orientadores, visto que influenciam o comportamento dos indivíduos e as interações sociais, orientando a vida da empresa. Os valores organizacionais significam a preferência por certos comportamentos, estratégias e objetivos, formados por componentes essenciais nas organizações, os quais orientam os indivíduos para um fim específico. Os valores representam:

Princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como o seu comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003, p. 146).

Sendo os valores organizacionais constituídos por princípios e crenças, Tamayo e Gondim (1996) apresentaram alguns elementos que constituem tais valores no qual são considerados de suma importância, conforme apresenta o Quadro 2.

Quadro 2: Elementos que compõem os valores organizacionais

| Elementos | Descrição |
|------------------------------|---|
| O Aspecto Cognitivo | Constitui um elemento básico, visto que os valores são crenças existentes na empresa, isto é, as formas de conhecer a realidade organizacional e de solucionar os problemas organizacionais. As crenças são valorizadas e enfatizadas na vida organizacional. Apenas as que são enfatizadas constituem valor, e estas estão em interação entre si e com outras crenças, compondo um sistema de valores complexo e organizado. |
| O Aspecto Motivacional | Os valores organizacionais expressam interesses e desejos, tanto do indivíduo quanto do grupo, por isso são motivacionais. |
| A Função dos Valores | Os valores tem a função de orientar a vida da empresa, guiando o comportamento dos seus membros. Orientam também a vida das pessoas e delimitam sua forma de pensar e agir. |
| A Hierarquização dos Valores | Implicam na distinção entre o importante e o secundário, entre o que tem valor e o que não tem, ou seja, indicam um grau de preferência por determinados comportamentos, metas ou estratégias. |
| Os Tipos de Valores | Os valores dividem-se em terminais e instrumentais. Os valores terminais expressam as metas relativas a tipo de estruturas, enquanto os valores instrumentais referem-se às metas relativas a modelos desejáveis de comportamento organizacional. |

Fonte: Adaptado de Tamayo e Gondim (1996)

Constata-se que os valores são crenças existentes nas empresas, sendo as formas de conhecer a realidade e de solucionar os problemas organizacionais. São motivacionais, pois expressam os interesses e desejos dos indivíduos e do grupo. Além de ter a função de guiar o comportamento dos membros e a própria empresa. Os valores também são relevantes para determinar a hierarquização entre o que é importante e o que é secundário.

Os valores têm o papel tanto de atender aos objetivos organizacionais, quanto de atender às necessidades dos indivíduos. Eles podem transmitir informações e comportamentos convenientes, tornando natural e espontâneo o repasse para os demais membros, fazendo com que a adesão e a reprodução permitam ao indivíduo a liberdade em aceitar ou não determinados conteúdos, assim como o controle dessa liberdade (MENDES; TAMAYO, 2001).

Segundo Porto e Tamayo (2008) conhecer os valores relativos ao trabalho possibilita aos gestores identificar as metas dos seus funcionários e dessa forma, orientar o desenvolvimento de estratégias organizacionais que auxiliem a promoção do bem-estar dos indivíduos, e conseqüentemente na melhoria dos resultados organizacionais através de funcionários mais motivados para o trabalho.

A fim de mensurar os valores organizacionais a partir da realidade brasileira, Porto e Tamayo (2003) construíram e validaram a Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT) que é constituída por 45 itens agrupados em quatro construtos (1) realização no trabalho, (2) relações sociais, (3) prestígio e (4) estabilidade, conforme descrito no Quadro 3.

Quadro 3: Construtos que compõe a Escala de Valores relativos ao Trabalho (EVT)

| Construtos | Descrição |
|------------------------|--|
| Realização no trabalho | Busca de prazer e realização pessoal e profissional, bem como de independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade. |
| Relações sociais | Busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho. |
| Prestígio | Busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho. |
| Estabilidade | Busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais. |

Fonte: Adaptado de Porto e Tamayo (2003)

Através da análise estatística dos índices de cada construto é possível identificar os mais importantes (com maior média), e os menos importantes (com menor média) para o grupo ou indivíduo, identificando até mesmo sua ordem hierárquica (PORTO; TAMAYO, 2008).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O objetivo deste estudo trata da investigação da relação entre as categorias de âncoras de carreira e as estruturas de valores laborais segundo a percepção dos alunos

matriculados nos primeiros (1º a 4º) e últimos (5º a 8º) semestres do curso de Administração diurno da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). O intuito da escolha da amostra é observar possíveis diferenças entre os participantes dos semestres iniciais e dos semestres finais. Para tanto, utilizou-se o inventário de Âncoras de Carreira de Edgar Schein (1996) e também a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) de Porto e Tamayo (2003).

Caracteriza-se como uma pesquisa de natureza descritiva, pois tem como objetivo descrever características de determinado fenômeno e também estabelecer correlações entre variáveis (GIL, 2002; DIEHL; TATIM, 2004; VERGARA, 2006), além de utilizar como técnicas de coletas de dados o questionário. Já a abordagem empregada foi a quantitativa, pois segundo Diehl e Tatim (2004) e Malhotra (2006) esta se caracteriza pelo uso da quantificação tanto na coleta quanto no tratamento das informações através de técnicas estatísticas, envolvendo média, desvio padrão, coeficiente de correlação. Ainda, tipifica-se esta pesquisa como survey, uma vez que esta “permite enunciados descritivos sobre alguma população, ou seja, descobrir a distribuição de certos traços e atributos. Nestes, o pesquisador não se preocupa com o porquê da distribuição existir, mas como que ela é” (BABBIE, 2001, p. 96). Deste modo, a pesquisa survey demonstrou atender a finalidade desta pesquisa.

O processo de amostragem ocorreu pelo critério de acessibilidade (VERGARA, 2007), pois se optou pela investigação de universitários do curso de administração de uma Instituição Pública de Ensino Superior (IES). A amostra final foi composta por 86 alunos do curso de Administração diurno, sendo 46 dos primeiros semestres (1º ao 4º) e 40 dos últimos semestres (5º ao 8º).

O inventário de âncoras de carreira de Edgar Schein consiste em 40 afirmativas, em que o respondente deve atribuir a classificação de um a seis, de acordo com o nível de concordância do inquirido e mais uma questão extra no qual o respondente deve optar pelas três afirmativas que mais se aplicavam a ele dentre aquelas com pontuação mais elevada. Cada dimensão é formada a partir de um grupo de cinco afirmativas que formam cada uma das oito âncoras. Considera-se a âncora de carreira do indivíduo aquela dimensão que obtiver o maior resultado.

Para a identificação dos valores organizacionais foi utilizada a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) de Porto e Tamayo (2003), sendo constituída de 45 itens agrupados em quatro constructos (1) realização no trabalho, (2) relações sociais, (3) prestígio e (4) estabilidade. Os constructos mais importantes (com maior média), e os menos importantes (com menor média) são identificados através da média das questões que o compõem.

Adaptação da Escala

Como os questionários propostos possuem um grande número de afirmativas e não utilizam a mesma escala de pontuação, optou-se por adaptar a Escala de Âncoras de Carreira que conhecidamente possui seis pontos para uma escala Likert de cinco pontos. Para Vieira e Dalmore (2008) em questionários que envolvem um grande número de questões, deve-se eleger por escalas menores para diminuir o número total

de opções a serem analisadas. Os autores ressaltam que se deve evitar o uso de escalas com formatos diferentes a fim de não confundir os respondentes. Deste modo, procurou-se adaptar as escalas a fim de que os inventários ficassem com escalas uniformes.

Coleta e Análise dos dados

Os dois questionários foram vinculados compondo assim um único instrumento, para posterior aplicação nas turmas dos primeiros e últimos semestres do curso de Administração diurno. A coleta de dados nas duas turmas ocorreu no período da manhã, durando em média 20 minutos cada. Ao todo, foram aplicados 91 questionários, sendo validados 86 destes.

Posterior à coleta, os dados foram tabulados em um banco de dados no Microsoft Excel 2010 e em seguida submetidos a procedimentos no “Statistical Analysis System” - SAS (versão 9.3). Foram realizadas análises descritivas simples (frequências, médias e desvios-padrão), verificação de correlações entre os constructos (Coeficiente de Pearson) e identificação de diferenças significativas entre os grupos (teste não paramétrico Mann-Whitney).

Após o tratamento dos dados obteve-se o Alpha de Cronbach para o inventário de carreiras e para a escala de valores. Ressalta-se que para a obtenção dos resultados foram considerados os construtos de acordo com o proposto nos modelos originais, não tendo sido realizada análise fatorial. Discorrido o percurso metodológico adotado, o próximo tópico apresenta a análise e discussão dos resultados.

RESULTADOS E ANÁLISE

Para melhor compreensão dos resultados obtidos apresenta-se primeiramente o perfil da amostra, seguido da análise das Âncoras de Carreira e dos Valores Relativos ao Trabalho. Por fim, a relação entre às Âncoras de Carreira e os Valores Relativos ao Trabalho entre os alunos dos primeiros e últimos semestres do curso em análise.

Perfil da Amostra

Analisar o perfil dos participantes de uma pesquisa é relevante para determinar características importantes que por ventura possam expressar informações significativas para a análise e discussão dos dados. Desse modo, a Tabela 1 expressa a análise de gênero dos alunos dos primeiros e últimos semestres do curso de Administração da UFSM.

Tabela 1: Frequência e percentual sobre gênero

| Primeiros semestres | | | Últimos semestres | | | Frequência total | Percentual total (%) |
|---------------------|------------|-------|-------------------|------------|-----|------------------|----------------------|
| Gênero | Frequência | (%) | Gênero | Frequência | (%) | | |
| Fem. | 32 | 69,57 | Fem. | 24 | 60 | 56 | 65,12 |
| Masc. | 14 | 30,43 | Masc. | 16 | 40 | 30 | 34,88 |
| Total | 46 | 100 | Total | 40 | 100 | 86 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa

Entre o total de respondentes a maioria pertence ao gênero feminino (65,12), sendo que 69,57% dos participantes dos primeiros semestres e 60% dos últimos semestres são do gênero feminino. Esta característica coaduna com os resultados do estudo de Rossi e Melgaço (2009), os quais analisaram o perfil dos alunos de administração da Universidade Católica de Minas Gerais no período de 2000 a 2008. Neste, evidenciou-se uma participação equilibrada dos gêneros feminino e masculino, com uma elevação da presença do gênero feminino a partir de 2004. A Tabela 2 evidencia o perfil dos participantes no que tange o exercício de alguma atividade ocupacional.

Tabela 1: Frequência e percentual sobre exercício ocupacional

| Primeiros semestres | | | Últimos semestres | | | Frequência total | Percentual total (%) |
|---------------------|------------|-------|-------------------|------------|-----|------------------|----------------------|
| Trabalha | Frequência | (%) | Trabalha | Frequência | (%) | | |
| Não | 39 | 84,78 | Não | 22 | 55 | 61 | 70,93 |
| Sim | 7 | 15,22 | Sim | 18 | 45 | 25 | 29,07 |
| Total | 46 | 100 | Total | 40 | 100 | 86 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa

Observa-se na Tabela 2 que a maioria (70,93%) não trabalha, contudo este percentual diminui quando analisado os alunos dos últimos semestres, neste caso somente 55% dos respondentes não possui alguma ocupação. Situação diferente entre os alunos dos primeiros semestres no qual 84,78% não possuem ocupação, tal desnivelamento demonstra que ao longo do curso de Administração os alunos acabam ingressando em atividades extracurriculares como estágios e atividades de pesquisa e inserindo-se no mercado de trabalho.

Âncoras de Carreira

Conforme elucidado anteriormente, para avaliação das âncoras de carreira entre os alunos dos primeiros e últimos semestres do curso de Administração foi utilizado o Inventário de Âncoras de Carreira proposto por Schein (1996) contemplando oito estilos de âncoras: Autonomia/Independência (AI), Segurança/Estabilidade (SE), Competência Técnica-Funcional (TF), Competência Gerência Geral (CG), Criatividade Empresarial (CE), Serviço ou Dedicção a uma Causa (SD), Desafio Puro (DP) e Estilo de Vida (EV). Para a configuração deste resultado foi considerado o fato que um

entrevistado poderia apresentar simultaneamente mais de uma âncora como preponderante no momento da avaliação, conforme salienta Schein (1996).

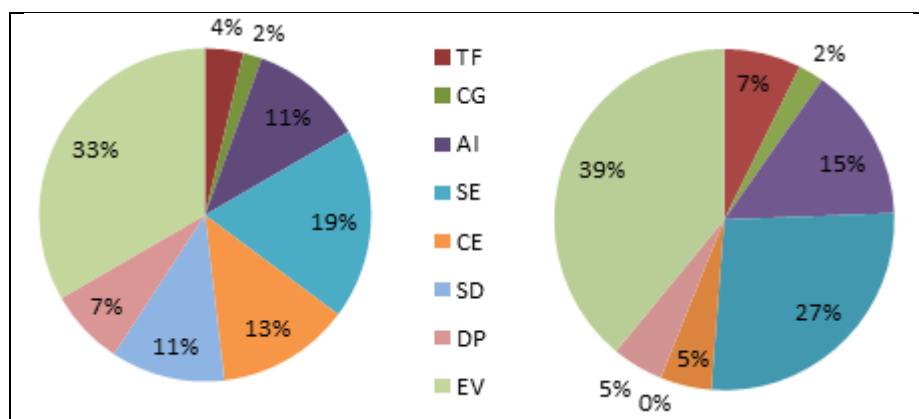
Entre os respondentes (86) as âncoras predominantes foram as referentes ao Estilo de vida (EV) com 36% dos respondentes e Segurança e Estabilidade (SE) com 22% dos respondentes, nota-se que estas âncoras juntas representam mais da metade da amostra. Esta primeira âncora representa a busca por oportunidades que permitam conciliar e integrar necessidades pessoais, familiares e as exigências da carreira, podendo, os indivíduos, em alguns momentos sacrificar a carreira em prol da sua percepção do melhor modo de viver (SCHEIN, 1993). Por outro lado, a âncora Segurança e Estabilidade representa a escolha de vínculos de trabalho que asseguram a segurança física, financeira e estabilidade no vínculo empregatício ao longo de toda sua trajetória profissional (SCHEIN, 1993).

Tais resultados foram semelhantes aos encontrados por Rodrigues, Bouzada e Kilimnik (2007) com alunos de graduação nos últimos semestres do Curso de Administração, no qual a âncora EV e SE representaram mais da metade dos respondentes (cerca de 60%). Peçanha, Silva e Constantino (2011) em estudo realizado com alunos de uma IES do Estado de São Paulo também encontraram resultados que apontaram para a predominância de Estilo de Vida e Segurança e Estabilidade refletindo quase metade da amostra (49,4%). Em estudo realizado por Vasconcelos et al. (2009) a âncora Estilo de Vida igualmente foi a mais evidenciada, corroborando a afirmativa de Schein (1996) de que essa é a âncora com maior crescimento.

Apontamentos tendo como a âncora dominante Estilo de Vida novamente foram vistos no estudo longitudinal de Gomes et al (2010) com alunos do curso de Administração e também em Tieppo et al (2010) com alunos do curso de administração e de hotelaria. Tal resultado pode ser característica de parte do perfil dos alunos de cursos de administração que tem nesta graduação uma etapa que viabilize a inserção em carreiras públicas e/ou as escolhas profissionais que melhor se adaptem ao seu estilo de vida. Rodrigues, Bouzada e Kilimnik (2007, p.7) atrelam este resultado à “instabilidade no mercado de trabalho que tem estimulado a busca dos jovens por segurança e boa remuneração, encontrados nos setores públicos e em empresas que oferecem estabilidade, ascensão e bons salários associados a uma melhor qualidade de vida”.

Esta tendência de preferência nesses estilos de âncoras também pode ser observada entre os grupos separadamente como exposto na Figura 1. Todavia, entre os alunos respondentes dos últimos semestres a âncora Segurança e Estabilidade é preponderante em relação aos alunos respondentes dos primeiros semestres. Além disso, nota-se que entre os alunos dos primeiros semestres existe uma maior diversificação entre os estilos, enquanto que entre os discentes dos últimos semestres as âncoras aparecem mais concentradas no Estilo de Vida (EV), Segurança/Estabilidade (SE) e Autonomia e Independência (AI).

Figura 1: Âncoras de carreira nos primeiros e últimos semestres



Fonte: Dados da Pesquisa

Entre os alunos dos primeiros semestres a âncora com maior evidência foi o Estilo de Vida com 33% dos respondentes, seguido da âncora Segurança e Estabilidade com 19%. Já entre os alunos respondentes dos últimos semestres o percentual de alunos que tem a âncora Estilo de Vida como norteadora sobe para 39% dos respondentes, enquanto que a âncora Segurança e Estabilidade mostrou-se em evidência entre 27% dos alunos dos últimos semestres.

Quanto às médias referentes a cada âncora, percebe-se que a maior média está na âncora Estilo de Vida (4,50) seguido da âncora Segurança e Estabilidade (4,15). Salienta-se que para cálculo dessas médias foi observado o método de pontuação do Inventário de Âncoras de Carreira proposto por Schein (1996). Diante do exposto, parte-se para a demonstração da percepção dos alunos do curso de administração quanto aos valores no trabalho, a partir da Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) proposta por Porto e Tamayo (2003).

Valores Relativos ao Trabalho

Para identificar os valores organizacionais dos estudantes pesquisados foi utilizada a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT) de Porto e Tamayo (2003), no qual considera quatro construtos: Realização no Trabalho (RT), Relações Sociais (RS), Prestígio (PRE) e Estabilidade (EST).

Dentre os 86 pesquisados o construto predominante foi Estabilidade (EST) com 61% dos respondentes e Realização no Trabalho (RT) com 29% dos respondentes. Segundo Porto e Tamayo (2003), o construto que mais se evidenciou (EST) refere-se à busca por segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais. O construto evidenciado em segundo lugar (RT) diz respeito à busca de prazer e realização pessoal e profissional, bem como de independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade (PORTO; TAMAYO, 2003).

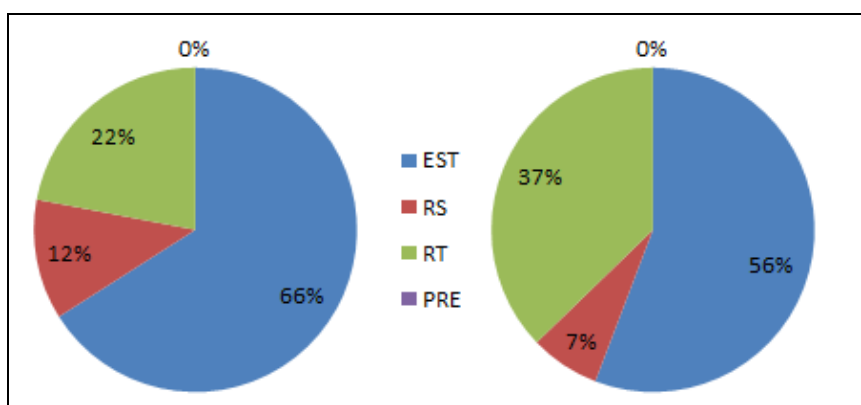
Já os construtos com menores índices foram: Relações Sociais (RS) com 29% dos respondentes e o Prestígio (PRE) com 0%. O primeiro (RS) se refere à busca por relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho. Enquanto o segundo (PRE) visa a busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho (PORTO; TAMAYO, 2003).

Tais achados foram ao encontro dos resultados encontrados por Paiva (2013), o qual buscou identificar os valores no trabalho sob a perspectiva de jovens trabalhadores, que na época da coleta de dados frequentavam cursos gratuitos de formação profissional. Os pesquisados demonstraram exatamente a mesma ordem hierárquica de importância dos construtos, em primeiro lugar a Estabilidade (EST) seguida da Realização no Trabalho (RT), Relações Sociais e por fim o construto Prestígio (PRE). Paiva (2013) mencionou que apesar da intensa vida social característica da faixa etária da amostra, este não foi o construto com maiores índices. Também considerou peculiar o resultado em relação ao construto (PRE), visto que os pesquisados se encontravam em estágio inicial da carreira.

Já Campos e Teixeira (2007) buscaram identificar e comparar os Valores Relativos ao Trabalho dos alunos das empresas juniores da cidade de São Paulo. Nesta pesquisa a maioria dos alunos estava no início do curso de administração, administração pública, contabilidade, comunicação social, direito e ciências econômicas. Os resultados apontaram a ordem inversa de importância dentre os dois principais construtos, registrando em primeiro lugar o construto RT, seguido da EST. A hipótese da pesquisa era de que em segundo lugar estaria o construto PRE, porém este foi o menos importante dos quatro, indo ao encontro dos achados da presente pesquisa.

A tendência de preferência dos construtos de valores no trabalho identificados em todos os pesquisados também pode ser observada entre os grupos isoladamente, como exposto na Figura 2.

Figura 2: Valores no trabalho nos primeiros e últimos semestres



Fonte: Dados da Pesquisa

Considerando os alunos dos primeiros semestres do curso de administração, o índice está centralizado no construto Estabilidade (66%), sendo que este índice reduz para 56% quando analisado o grupo de alunos nos últimos semestres do curso. Em

compensação o segundo construto com maior índice, Realização no Trabalho, registrou 22% considerando os alunos dos primeiros semestres e 37% dos alunos dos últimos semestres. Desta forma, é possível inferir que à medida que os alunos se direcionam para a o final do curso, as aspirações em relação à estabilidade reduzem, aumentando a necessidade e o desejo de realização no trabalho, possivelmente pela proximidade do ingresso no mercado de trabalho.

Quanto às médias referentes aos valores no trabalho, percebe-se que a maior média está no construto Estabilidade (4,39) seguido do construto Realização no Trabalho com (4,24) e Relações Sociais (3,78). Finalizada esta exposição, passa-se para a apresentação da correlação entre âncoras de carreira e os valores relativos ao trabalho considerando os alunos do curso de administração, foco desta pesquisa.

3.1. Correlação entre os inventários

A fim de verificar a existência de relação entre as âncoras de carreira e os valores no trabalho, entre os alunos do curso de Administração nos primeiros e últimos semestres, foi utilizada a Correlação de Pearson. Somente confirmou-se a existência de correlação (positiva e negativa) naqueles cruzamentos que apresentaram $p < 0,05$, os quais estão representados pelos dados em vermelho na Figura 3. Para avaliar a intensidade das correlações, utilizou-se como critério as definições adotadas por Pestana e Gageiro (2003, p.189), que considera a intensidade das correlações: muito baixa ($< 0,2$); baixa (0,2-0,39); moderadas (0,4-0,69); alta (0,7-0,89); e muita alta (0,9-1).

Figura 3: Matriz de Correlação entre Âncoras de Carreira e Valores Relativos ao Trabalho

| Const. | Âncoras de Carreira | | | | | | | | Valores no Trabalho | | | |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------|--------|--------|--------|
| | TF | CG | AI | SE | CE | SD | DP | EV | RT | RS | PRE | EST |
| TF | 1,0000 | .0054 | .0942 | .0123 | -.0786 | .3097 | .1447 | .2721 | .2510 | .1277 | .2414 | .0863 |
| CG | | 1,0000 | .0445 | .0801 | .2150 | .1354 | .3926 | -.0185 | .4018 | .7233 | .4709 | .7923 |
| AI | | | 1,0000 | -.3595 | .2671 | .0331 | .0163 | -.0090 | .3048 | .0692 | .1851 | -.1922 |
| SE | | | | 1,0000 | -.2203 | -.0282 | -.1823 | .1638 | .0963 | .0925 | .0677 | .5336 |
| CE | | | | | 1,0000 | .2314 | .3214 | -.0080 | .2980 | .1889 | .2904 | .0389 |
| SD | | | | | | 1,0000 | .4594 | -.0371 | .3300 | .4984 | .0638 | .1052 |
| DP | | | | | | | 1,0000 | -.2075 | .3151 | .3030 | .3048 | .0111 |
| EV | | | | | | | | 1,0000 | .0362 | .0040 | -.0276 | .0673 |
| RT | | | | | | | | | 1,0000 | .6467 | .6066 | .4437 |
| RS | | | | | | | | | | 1,0000 | .4561 | .4050 |
| PRE | | | | | | | | | | | 1,0000 | .4528 |
| EST | | | | | | | | | | | | 1,0000 |

Fonte: Dados da Pesquisa

A partir do cruzamento entre os dois inventários (âncoras e valores), nota-se na Figura 3 que as mais significativas correlações possuem intensidade moderada (0,4-0,69), de maneira que a mais expressiva ocorre entre a âncora de carreira Segurança/Estabilidade e o valor relativo ao trabalho estabilidade (0,5336). Este comportamento pode ser explicado pela própria definição de cada um deles: o





primeiro se refere aos vínculos de trabalho que asseguram a segurança física, financeira e estabilidade no vínculo empregatício ao longo de toda sua trajetória profissional; o segundo trata da busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais. Tal desempenho também denota a conformidade entre os construtos que apresentavam maior semelhança.

Por sua vez, a âncora Serviço ou Dedicção a uma Causa (SD) mostrou-se relacionada ao valor de Relações Sociais (RS) (0,4984). O primeiro diz respeito à busca por contribuir para a melhoria da sociedade (prioridade é o desejo de servir a uma causa) e o segundo a procura de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho. Novamente percebe-se a semelhança no entendimento do que representam ambos os construtos.

Também se destaca a relação entre a âncora Competência Gerência Geral (CG) e o valor relativo ao trabalho de Prestígio (PRE) (0,4709). Pelo primeiro entende-se a preocupação central com a integração dos esforços dos outros para a obtenção de resultados e com a articulação das diferentes funções de uma organização, e o segundo a busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho. Ainda, ressalta-se a correlação entre a âncora Competência Gerência Geral e o valor Realização no trabalho (0,4018). Demonstra-se que tanto o relacionamento anterior como este pode ser em decorrência das consequências que esta âncora pode trazer quanto aos valores observados no trabalho. Indivíduos com esta âncora podem vir a ocupar cargos mais expressivos e a eles, conseqüentemente, está atrelado o prestígio e a realização no trabalho, uma vez que as pessoas tendem a almejar e prestigiar cargos mais elevados na carreira.

Entretanto, quando analisados os grupos separadamente observa-se uma diferença de percepção nas relações de Segurança/Estabilidade (SE) e Estabilidade (EST) e entre Competência Gerencial (CG) e Relações de Trabalho (RT), como demonstra a Tabela 3.

Tabela 3: Relação entre Ancoras e Valores nos alunos dos primeiros e últimos semestres

| Alunos dos primeiros semestres | | Alunos dos últimos semestres | |
|--|-------------|--|-------------|
| Relação | Intensidade | Relação | Intensidade |
|  CGXRT | 0,51546 |  SEXEST | 0,68532 |
| SDXRS | 0,48494 | SDXRS | 0,48182 |
| CGXPRES | 0,47036 | CGXPRES | 0,47107 |
|  SEXEST | 0,33654 |  CGXRT | 0,30161 |

Fonte: Dados da Pesquisa

No primeiro grupo (alunos dos primeiros semestres) o relacionamento SEXEST obteve uma intensidade baixa (0,33654), porém quando comparado com os alunos dos últimos semestres este mesmo relacionamento apresentou uma intensidade moderada (0,68532), este fato pode ser uma característica do perfil dos alunos entre os grupos, em que aqueles que estão mais próximos de entrar no mercado de trabalho vislumbram oportunidades mais seguras, enquanto os iniciantes ainda tem a perspectiva de empreender e assumir mais riscos. O outro relacionamento divergente

nos grupos trata-se da CGXRT, que nos alunos dos primeiros semestres apresenta-se com intensidade moderada (0,51546), enquanto que entre os alunos concluintes este mesmo relacionamento aparece com intensidade baixa.

Quanto aos outros dois relacionamentos SDXRS e CGXPRES, em ambos os grupos, a intensidade das correlações obtida foi semelhante (moderada), não apresentando diferenças significativas. Finalizada a exposição sobre correlações dos inventários, passe-se para a evidenciação das diferenças entre os grupos.

3.2. Diferença entre os grupos

A fim de identificar se havia diferença significativa em relação aos alunos dos primeiros e últimos semestres do curso de Administração diurno da UFSM, foi aplicado o Teste Não-paramétrico Mann-Whitney. Todavia, somente foi encontrada diferença significativa entre os grupos no construto Prestígio da Escala de Valores Relativos ao trabalho (0,0295), em virtude de somente este apresentar valor inferior a 5% de significância, conforme expresso na Tabela 4.

Tabela 4: Scores do Teste Mann-Whitney

| Construto | Valores → p<0,05 |
|-------------------------------------|------------------|
| EVT_ Prestígio | 0,0295 ← |
| AC_ Autonomia/Independência | 0,0680 |
| EVT_ Relações sociais | 0,0886 |
| AC_ Serviço ou Dedicção a uma Causa | 0,1221 |
| AC_ Segurança/Estabilidade | 0,1291 |
| EVT_ Estabilidade | 0,2211 |
| AC_ Criatividade Empresarial | 0,2895 |
| AC_ Desafio Puro | 0,3092 |
| EVT_ Realização no trabalho | 0,3446 |
| AC_ Estilo de Vida | 0,5040 |
| AC_ Competência Técnica-Funcional | 0,6042 |
| AC_ Competência Gerência Geral | 0,7543 |

Fonte: Dados da Pesquisa

Assim, a partir desses resultados evidencia-se que na maioria não houve diferença significativa entre os alunos respondentes dos primeiros e últimos semestres do curso quanto à relação entre as âncoras de carreira e os valores adotados no trabalho, com exceção do EVT_ Prestígio. Tal perspectiva pode ser uma evidência das características e do perfil dos alunos deste curso.

CONCLUSÕES

O objetivo deste estudo foi analisar a relação entre as categorias de âncoras de carreira e as estruturas de valores laborais entre os alunos dos primeiros e últimos semestres do curso de Administração diurno da Universidade Federal de Santa Maria. Para a análise das Âncoras de Carreira foi utilizado o inventário proposto por Schein (1996) e a partir dele revelou-se que entre os respondentes as âncoras

preponderantes foram Estilo de Vida (EV) e Segurança e Estabilidade (SE), que juntas representavam mais da metade da amostra. Todavia, a âncora SE foi preponderante entre os alunos dos últimos semestres em relação aos dos primeiros semestres.

Para a identificação dos valores foi utilizado o inventário abordado por Porto e Tamayo (2003), de modo que os principais valores foram os relativos à estabilidade (EST) e relações no trabalho (RT). Essa tendência de preferência dos construtos também foi comprovada ao analisar os dois grupos separadamente (primeiros e últimos semestres). Mesmo permanecendo a mesma hierarquia de preferência dos construtos nos dois grupos, foi possível perceber uma redução do índice no construto estabilidade e aumento em relação ao construto realização no trabalho.

Desta forma, é possível inferir que à medida que os alunos se direcionam para a o final do curso as aspirações em relação à estabilidade se reduzem, aumentando a necessidade e o desejo de realização no trabalho, possivelmente pela proximidade do ingresso no mercado de trabalho.

Para a análise da relação entre as âncoras e valores foi feita a correlação de Pearson o qual denotou correlações significativas entre: Segurança e Estabilidade/Estabilidade (0,5336); Dedicção a uma Causa/Relações Sociais (0,4984); Competência Gerencial/Prestígio (0,4784); e Competência Gerencial x Relações no Trabalho (0,4018). Ademais, para verificar possíveis diferenças entre os grupos foi feito o Teste de Mann-Whitney que demonstrou haver diferença significativa somente no valor relativo ao trabalho que trata do prestígio.

Para futuras pesquisas sugere-se ampliar a amostra a fim de favorecer a realização de mais testes estatísticos, bem como realizar esta mesma pesquisa sob um viés longitudinal, tal como o estudo proposto por Gomes et al. (2010). Estudos longitudinais possibilitam acompanhar o desenvolvimento e a mudança das âncoras e valores relativos ao trabalho entre os alunos ao longo do período acadêmico. Ainda, sugere-se a compreensão das âncoras e dos valores por intermédio de uma abordagem qualitativa, cujas características podem fornecer novos ensaios bem como fomentar novas análises sobre esses fenômenos.

REFERÊNCIAS

- ABRAHIM, G. S. A. Influência dos Valores Humanos nas Decisões de Carreira. Anais... Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, Curitiba, 2009.
- ANDRADE, T.; VIEIRA, K. M. ESTIVALETE, V. F. B. FILHO, B. R. A Influência dos Valores Relativos ao Trabalho nas Decisões de Carreira: Um estudo sobre as perspectivas de discentes de Instituições de Ensino Superior. Revista Eletrônica de Administração, v. 20, n. 3, p. 625-657, 2014.
- BABBIE, E. Métodos de Pesquisas de Survey. Belo Horizonte: UFMG, 2001.
- BARTH, T. J. Career Anchor Theory. Review of Public Personnel, v. 13, n. 4, p. 27-42, 1993.

CAMPOS, B. A., TEIXEIRA, M. L. M. Valores Relativos ao Trabalho: um Estudo em Empresas Juniores. Anais...I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Natal, 2007.

CANTARELLI, N. M. Carreira e Comprometimento Organizacional: Ampliando a sua Compreensão. UFSM. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2012.

DIEHL, A. A.; TATIM, D. C. Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas: métodos e técnicas. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T.; GOMES, T. C.; COSTA, V. F. Valores Organizacionais no Brasil: uma análise da produção científica na área da administração nos últimos 10 anos. Gestão Contemporânea, v. 9, n. 12, p. 43-68, 2012.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, D. F. N.; SALA, O. T. M.; TIEPPO, C.E.; TREVISAN, L. N. Limites e Possibilidades da Técnica de Evocação de Metáforas para Entender os Mapas de Âncoras de Carreiras entre Universitários. Anais...ENANPAD. Rio de Janeiro, 2010.

MALHOTRA, N. Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MENDES, A. M.; TAMAYO, A. Valores Organizacionais e Prazer-Sofrimento no Trabalho. Psico-USF, v. 6, n. 1, p. 39-46, 2001.

PAIVA, K. Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. Tourism & Management Studies, v. 9, n. 2, p. 100-106, 2013.

PEÇANHA, L. C. N.; SILVA, J. L.; CONSTANTINO, M. A. C. Âncoras de Carreira: um estudo entre alunos do Curso de Gestão de Pessoas. Anais...EnGPR. João Pessoa, 2011.

Pestana, M. H.; GAGEIRO, J. N. Análise de Dados para Ciências Sociais - A complementaridade do SPSS. 3. ed. Edições Sílabo: Lisboa, 2003.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de Valores Relativos ao Trabalho - EVT. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 19, n. 2, p. 145-152, 2003.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Estrutura dos Valores Pessoais: A Relação entre Valores Gerais e Laborais. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 23, n. 1, p. 63-70, 2007.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Valores do Trabalho. In: Siqueira, M.M.M. et al. Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

RODRIGUES, C. L. M. M; BOUZADA, V. C. P. C.; KILIMNIK, Z. M. Estilo de vida e segurança - Seriam essas as âncoras dos futuros detentores de "carreiras proteanas,

ou sem fronteiras?: Um estudo comparativo entre alunos de graduação e de mestrado em Administração. IV Convibra Administração, 2007.

ROSSI, M. F. P.; MELGAÇO, S. A Mudança de Perfil do estudante de Administração entre 2000 e 2008: um estudo de caso. Anais... XXXIII ENANPAD, São Paulo, 2009.

SCHEIN, E. Career anchors revisited: implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, v. 10, n. 4, p. 80-88, 1996.

SCHEIN, E. H. *Career Anchors: discovering your real values (Revised edition)*. San Diego: Pfeiffer & Company, 1993.

SCHEIN, E. H. *Career Anchors: participant workbook*. 3. ed. São Francisco: Pfeiffer, 2006.

SCHEIN, E. H. *Organizational Psychology*. 2. ed. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice-Hall, 1970.

TAMAYO, A; GONDIM, M.G.C. Escala de Valores Organizacionais. *Revista de Administração*, v. 31, n. 2, p. 62-72, 1996.

TIEPPO, C. E. S.; GOMES, D. F. N.; SALA, O. T. M.; TREVISAN, L. N. Seriam as Âncoras de Carreira Aderente às Carreiras Inteligentes? Um Estudo Comparativo entre Alunos Formandos de um curso de Administração de Empresas e de Hotelaria e Turismo. ENANP. Rio de Janeiro, 2010.

VASCONCELOS, K. C. A.; MERHI, D. Q.; GOULART, V. M.; SILVA, A. R. L. A Geração Y e Suas Âncoras de Carreira. *Revista Gestão Organizacional*, v. 8, n. 2, p. 226-244, 2010.

VASCONCELOS, K. C. A.; MERHI, D. Q.; LOPES, V. M. G.; SILVA, A. R. L. A Geração Y e Suas Âncoras de Carreira. Anais... EnGPR. Curitiba, 2009.

VERGARA, S. C. *Métodos de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 2006.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

VIEIRA, K. M.; DALMORO, M.. Dilemas na Construção de Escalas Tipo Likert: o Número de Itens e a Disposição Influenciam nos Resultados? Anais... ENANPAD, Rio de Janeiro, 2008.