

ÂNCORAS DE CARREIRA IDENTIFICADAS EM JOVENS APRENDIZES DA GERAÇÃO Z

Prof. Ms Rinaldi da Silva Corrêa

Mestre em Administração pela Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP) e pós-graduado em Gestão Estratégica de Empresas e Negócios e Didática do Ensino Superior. Graduação em Administração de Empresas. Professor Universitário do Centro Universitário de Paulínia – UNIFACP. rinaldi.scorrea@hotmail.com

RESUMO - As mais recentes pesquisas sobre gerenciamento de gente, nos remetem a uma clara visão demonstrativa sobre uma forte evolução de métodos e conceitos, principalmente a partir da metade do século XX. Nesse contexto, percebe-se que os aspectos relacionados ao planejamento de carreira recebem um novo formato de entendimento a partir da percepção de que a responsabilidade do planejamento e desenvolvimento da carreira passou a ser do indivíduo e não mais das empresas. Nesse momento, o conceito de “âncora de carreira” proposto por Edgar Schein em 1961, ganha maior força e importância na proporção em que norteia as decisões de escolha das carreiras profissionais.

PALAVRAS CHAVES: Âncora de Carreira; Geração Z; Gestão de Carreiras.

INTRODUÇÃO

As evidentes mudanças ocorridas no mundo a partir da segunda metade do século XX protagonizaram o surgimento de uma nova era global. As consequências, facilmente percebidas em níveis econômicas, social, político e cultural, impactaram de forma direta nos modelos de gestão de pessoas, que inclui àqueles relacionadas à administração de carreiras (CAVAZOTTE; LEMOS E VIANA, 2012; DUTRA, 2012).

Diante desse novo cenário, as pessoas se veem impelidas pela necessidade de se adequarem às demandas e prioridades dum mercado muito mais exigente e incisivo numa constante atualização da empregabilidade e delegando ao indivíduo a maior fatia de responsabilidade na formação e desenvolvimento de sua própria carreira, transferindo um papel que até então, pertencia exclusivamente às organizações (DUTRA, 1992 apud GOMES, et al 2011; CAVAZONE LEMOS E VIANA, 2012). Nesse contexto, destaca-se o conceito desenvolvido por Edgar Schein em 1961, das “âncoras de carreiras”, se tornando referência na proporção em que o indivíduo necessita de diretrizes para a decisão na escolha de suas profissões. Este artigo tem como objetivo analisar as âncoras de carreira,

presentes nas gerações Z, usando como base de estudo um questionário aplicado a 215 estudantes integrantes das classes C; D e E, do programa de Jovens Aprendizes de uma Instituição de ensino localizada no interior do estado de São Paulo (cidade de Campinas). O questionário, baseado no inventário de âncoras de carreira (SCHEIN, 1993) que foi aplicado presencialmente em sala de aula em junho / 2017. As respostas fornecidas pelos alunos receberam tratamento por meio de estatística descritiva com base no software Excel. Cabe aqui ressaltar, que essa pesquisa limita-se apenas ao levantamento de alguns números específicos relacionados à geração Z, apontando algumas tendências, sem possibilidade de afirmação ou maiores conclusões sobre o comportamento desta geração.

A lei brasileira 10.097 / 2000 determina que empresa de médio e grande porte possa contratar jovens com idade entre 14 e 24 anos como aprendizes, tendo como objetivo principal o desenvolvimento e crescimento profissional de adolescentes em uma determinada área de atuação específica, dando a oportunidade para o ingresso ao mercado de trabalho. Para muitos, trata-se de uma oportunidade ímpar de aprendizagem e desenvolvimento das habilidades mínimas necessárias que possam atender o universo corporativo. Para as organizações que se apresentam como parceiras nesse programa enxergam uma forma estratégica de preparação e desenvolvimento de futuros talentos, possibilitadas por uma forma de contratação, feita através de um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por tempo determinado, em que, no papel de empregador firma o compromisso de assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos uma formação técnico-profissional, que seja compatível com as características e desenvolvimento físico, moral e psicológico do adolescente. Por outro lado, o aprendiz deve demonstrar o comprometimento e estar devidamente engajado nas tarefas exigidas e necessárias para sua formação profissional.

O programa de aprendizagem para jovens aprendizes possui um conteúdo pedagógico que contempla atividades teóricas e práticas, desenvolvidas e aplicadas por entidades educacionais qualificadas em formação profissional, atendendo as determinações do art. 1º, § 3, III e IV da IN número 26, de 20 de dezembro de 2001. Hoje, várias empresas disponibilizam vagas para aprendizes e muitos adolescentes têm conseguido iniciar sua carreira profissional por meio deste programa. Os aprendizes são submetidos a uma estratégia educacional que envolve exercícios de dinâmicas de grupo e jogos, simulações de situações reais de trabalho, leitura e interpretação de texto, estudos de casos, exploração de recursos audiovisuais, dramatização, visitas técnicas monitoradas, atividades culturais, ações empreendedoras e toda a contextualização teórica e prática da aprendizagem.

1. AS ÂNCORAS DE CARREIRA

Para Oswaldo (2017 apud Schein, 1996), o conceito de âncoras de carreira concentra-se na maneira explicativa sobre os motivos que levam às tomadas de decisões de escolhas profissionais. Este conceito, fruto dos estudos de Edgar Schein (1961), que explorou formas em que alguns componentes pessoais, como valores; aptidões; habilidades e motivações determinavam prioridades que levam a escolhas de uma profissão, identificando oito inclinações distintas que estabelecem padrões de escolhas nas profissões em função das diferentes percepções individuais, criando assim o conceito de âncora de carreira (OSWALDO, 2017).

Ao analisar as âncoras de carreira de um indivíduo é possível identificar sua tendência a certo tipo de comportamento no trabalho, já que algumas delas estão presentes em todas as pessoas, mas que de forma individual, alguma se destaca com um peso maior e diferenciado, de forma mais condizente com seus valores, atitudes e motivações. Essa âncora predominante será capaz de impedir qualquer renúncia a determinadas características no âmbito profissional. De acordo com as conclusões de análises da pesquisa de Schein (1996), quando em desajuste com seus valores, atitudes e objetivos, o indivíduo tende a retornar a uma situação de conforto com sua autoimagem. Entende-se como isso, que o indivíduo que se defronta com outros tipos de atividades profissionais, que não aquelas nas quais se identifique mais cedo o mais tarde procurará maneiras de retorno às atividades que lhes são mais e melhor ajustadas (GOMES et al, 2011).

Abaixo, seguem as descrições de cada uma das âncoras proposta por Schein (1996):

1. Competência Técnica/Funcional (TF): está ligado ao desejo de exercer suas aptidões em uma área técnica ou funcional de sua especialidade, o indivíduo não “abre mão” da chance de uso de suas habilidades nessa área e da oportunidade de se desenvolver cada vez mais nessa função. Sente-se completamente realizado quando confrontado com desafios da área e valoriza o reconhecimento de seu trabalho por meio de outros profissionais enquadrados na mesma função e com o mesmo nível de habilidade e conhecimento.

2. Competência para Gerência Geral (GG): O indivíduo não se abdicar de qualquer oportunidade de alcançar um alto nível gerencial que lhe permita liderar outras pessoas em suas funções e assumir a responsabilidade pelo resultado de determinada unidade da organização. Possui um intenso interesse de se sentir na total responsabilidade pelos resultados e reconhece o seu desempenho com o sucesso da

organização em que trabalha. Não é de seu interesse ocupar um alto cargo regencial na área técnica ou funcional, e se exercer esta função, certamente irá buscar outra organização que lhe ofereça oportunidades para exercer maiores responsabilidades a um ritmo mais rápido.

3. Autonomia/Independência (AI): A pessoa não desistiria da oportunidade de definir e exercer o seu próprio trabalho, à sua própria maneira. Sinaliza a preferência de funções que lhe permitam flexibilidade na forma em que deseja trabalhar. Não se sente confortável sob-regras e restrições organizacionais e busca determinadas funções que lhes proporcione a liberdade que procura, tais como ensino, consultoria, profissões liberais, dando preferência a trabalhos ou projetos de demandem meio período ou de caráter temporário. Para atender a tais preferências, esse profissional será capaz de rejeitar oportunidades de promoções ou avanço que lhe impeçam a liberdade. Não sabe lidar com supervisões rigorosas, e por isso, pode sinalizar a preferência em abrir o seu próprio negócio a fim de alcançar a sensação de autonomia.

4. Segurança/Estabilidade (SE): o profissional não “abrirá mão” da segurança e estabilidade no trabalho, sentindo-se seguro quando os acontecimentos são previsíveis. Atingir a sensação de ser bem sucedido é seu principal alvo, para que alcance a tranquilidade. Essa âncora se concentra na preocupação pela segurança financeira (tais como aposentadoria e planos de pensão) ou garantia no emprego. Esta garantida de estabilidade, em alguns casos, pode significar a garantida de sua lealdade, se propondo a fazer qualquer coisa que seu empregador peça, por uma promessa de estabilidade no emprego. Gosta de recompensas com aumentos de salários constantes e previsíveis. O profissional não se preocupa muito com o conteúdo de suas funções e o posto que possa ocupar, podendo alcançar níveis de responsabilidades mais altas.

5. Criatividade Empreendedora (CE): O indivíduo não abre mão da oportunidade de possuir o seu próprio empreendimento organizacional, planejado e desenvolvido com sua própria capacidade e disposição de assumir riscos e superar obstáculos. Aprecia exibir sua criatividade em qualquer empreendimento que mostre os resultados de seus próprios esforços e pode trabalhar para outros enquanto aprende e avalia as chances futuras de possuir a sua própria organização. Esse profissional gosta de mostrar para a sociedade que é bem sucedido e possui a necessidade de poder e liderança.

6. Serviço/Dedicação a uma Causa: está ligado a pessoas que gostam de servir e não abdicam da oportunidade de busca por trabalhos que lhes proporcionem a realização de algo útil, como por exemplo, transformar o mundo num lugar melhor para se viver solucionar problemas ambientais, melhorar a harmonia entre as pessoas, ajudar ao próximo, contribuir para a melhora da segurança de outros, curar doenças com proposta de novos medicamentos, etc. a busca por essa oportunidade de realização, pode significar a mudança da organização em que trabalha e a rejeição de transferências e promoções que não lhes proporcionem o preenchimento desses valores.

7. Desafio Puro (DP): refere-se ao indivíduo que gosta de trabalhar na resolução de problemas aparentemente insolúveis, para vencer resistências e superar obstáculos aparentemente intransponíveis. Aprecia grandes desafios e trabalhos em que possa superar o impossível. Alguns profissionais costumam encontrar esse desafio puro em trabalhos intelectuais, como por exemplo, o engenheiro ou arquiteto interessado apenas nos projetos extremamente complexos e quase impossíveis de se realizar ou um consultor que procura clientes e situações a beira da falência e que já fizeram de tudo para resolverem suas dificuldades, outros encontram esses desafios na própria competição interpessoal, como é o caso de um atleta profissional ou um vendedor que encara cada venda como uma vitória ou derrota. A competitividade representa a razão de viver e a facilidade pode representar a monotonia.

8. Estilo de vida (EV): O indivíduo não abre mão a qualquer situação que lhe permita equilibrar e integrar suas necessidades pessoais, familiares e as exigências de sua carreira. Procura equilibrar todos os aspectos de sua vida em conjunto como uma integração única com o trabalho, e por tanto, necessita de uma situação que lhe proporcione flexibilidade para alcançar tal integração. Talvez sacrifique alguns aspectos da sua carreira que possa impedir esse objetivo (por exemplo, uma mudança geográfica que fosse uma forma de promoção, mas que desestruturaria toda sua situação de vida), e considera o sucesso de forma mais ampla, do que simplesmente o sucesso na carreira. O profissional se identifica mais com os aspectos de sua vida como um todo, onde se estabelece, como lida com sua situação familiar e como se desenvolve, do que com qualquer trabalho ou organização. (DUTRA; ALBUQUERQUE, 2014 apud OSWALDO, 2017).

Segundo Kanabem (2005 apud Vasconcelos et al, 2010), dentre vários estudos realizados sobre as âncoras de carreira, a maior parte confirmam as hipóteses de Schein (1996) contidas em seus estudos. Isso acontece, muito provavelmente, pela existência de uma equiparação entre a realidade investigada por Schein e os demais estudos já

realizados (VASCONCELOS et al, 2010). É evidente que a precisão dos resultados dependerá da forma mais honesta e consciente em que o inventário das âncoras possa ser respondido pelo grupo de indivíduos investigados. Nesse artigo, considera-se a importância dos resultados, por se tratar de uma geração emergente e pouco conhecida, onde seu perfil e características ainda não se encontram totalmente consolidados.

2. A GERAÇÃO Z

O conceito sobre “geração” fundamenta-se nesse artigo como um conjunto de seres vivos coetâneos, ou seja, que possuem a mesma idade, e por terem nascido no mesmo período histórico, vivenciaram formas semelhantes de ensinamentos culturais e sociais, que lhes proporcionaram particularidades quanto ao perfil e características comportamentais que evidenciam um conjunto de vivências comuns, baseado em valores, preferências, aspirações e aproximação de idade (VASCONCELOS et al, 2010). Para um melhor entendimento dos resultados sobre o levantamento das âncoras de carreira de jovens pertencentes à geração Z, tornou-se necessário um olhar mais analítico sobre algumas características dessa nova geração, que embora, ainda se conheça pouco sobre ela, apresentam comportamentos e características com destacada importância, até aqui conhecidas.

Para Ciriaco (2009), são indivíduos que possuem uma impressionante habilidade em multitarefas. A televisão pode estar ligada enquanto se estuda para uma prova, com fone nos ouvidos escutando músicas e conversando com amigos no whatsapp web. Nasceram no auge da tecnologia e não conseguem viver sem a internet, telefones celulares, iPod, Facebook, Instagram, Google e outras infinitudes de aplicativos que os conectam a um extenso mundo virtual, formando grupos de amizades em um ambiente de interação puramente volátil, onde acontecem jogos de games em diferentes esferas regionais, sem limites de localização e espaço. Para eles, a complexidade tecnológica do mundo pós-modernista não lhes parecem nada estranho, ainda na tenra idade são capazes de ensinar aos pais e avós, a maneira correta de manusear um controle remoto da televisão e de operadoras de canais fechado, ensinando também, como criar um perfil nas redes sociais. Esta é a rotina dos jovens pertencentes à geração Z, onde os recursos mais importantes são os computadores de última geração, celulares com múltiplas funções e os vídeos Games de extrema modernidade (CIRIACO, 2009). Segundo Vasconcelos (et al, 2010), observa-se que não há uma concordância precisa quanto ao ano de nascimento das gerações. No caso específico da geração Z, as opiniões também apresentam divergências, conforme o quadro abaixo:

AUTOR	ANO DE NASCIMENTO - GERAÇÃO Z
Kämpf (2011)	A partir de 2002
Ceretta e Froemming (2011)	A partir de 1989
Ciriaco (2009)	Meados das décadas de 1980 e 1990
Mendonça (2015)	A partir de 1995

Para efeito de referência, adotou-se nesse artigo a opinião proposta por Mendonça (2015), que define o nascimento dessa geração a partir de 1995. O “Z” vem do termo “Zapear”, o que significa trocar de canal da TV de maneira rápida e constante através de um controle remoto, sempre buscando alguma coisa de interesse em que possa entreter-se. “ZAP”, um termo inglês tendo a conotação de “fazer algo muito rápido”, também “energia” ou “entusiasmo” (KÂMPF, 2011).

Em relação à capacidade de concentração, a autora salienta a opinião de Monica Fantin, coordenadora do Núcleo Infância, Comunicação, Cultura e Arte, da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), que afirma:

[...] as tecnologias contribuem para entendermos que há diferentes estilos cognitivos e diversos modos de aprender e prestar atenção. Ela diz que a multimidialidade (transmissão da comunicação através de vários meios - textual, gráfico, sonoro e vídeo) desenvolve diversas habilidades de navegação transmidiática (de um meio para outro), que são diferentes das competências de argumentação e abstração exigidas pela habilidade de leitura e escrita (FANTIN apud KÂMPF, 2011).

Entretanto, vale a pena destacar a opinião do professor José armando Valente, coordenador associado do Núcleo de Informática Aplicada à Educação (Nied) da Unicamp, citado por Kämpf (2011), afirmando que o termo “Nativo Digital”, como também são chamados, só é interessante no momento em que se rotula um conceito para caracterizar os jovens dessa geração, que se mostram muito familiarizado com as tecnologias digitais. No entanto, isso não traz uma garantia de que o indivíduo que se enquadra à geração “Z” pensa ou aprende de uma forma diferente, segundo ele, aprender de verdade significa construir conhecimento, e isso implica em dar sentido e trabalhar a informação acessada. O fator diferencial desta geração encontra-se na forma em que tem acesso às informações, no sentido da facilidade para encontra-la, por meio da tecnologia e de usar essa mesma tecnologia para acessar uma rede de pessoas.

A geração Z, segundo Ciriaco (2009), aparenta certa desconfiança quando o assunto se volta à carreira profissional e estudos formais. Esses indivíduos enxergam o tema, como sendo ainda um tanto vago e distante, e talvez isso explique a razão de não respeitarem hierarquia, não haver seriedade quanto aos compromissos formais e não se

sentirem confortáveis quando se deparam com regras e exigências patronais. Há quem diga que é uma geração silenciosa, provavelmente por viver boa parte do tempo com fones de ouvido em sala de aula, em casa e nos meios de transporte, entretidos com o mundo virtual, levando ao egocentrismo. Sua rapidez de pensamento e a habilidade em lidar com a complexidade do mundo tecnológico pós-modernista, pode leva-los ao desejo de vencer desafios, que ponham em cheque sua capacidade de concentração e resolução.

METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se como descritivo-analítico (YIN, 2003; TRIVINOS, 1987), com o intuito de identificar e discutir as âncoras presentes na geração Z, na cidade de Campinas no estado de São Paulo.

Utilizou-se como instrumento de pesquisa um questionário que se dividiu em duas partes:

1) dados pessoais dos sujeitos de pesquisa quanto a sexo, idade e formação escolar;

2) inventário de Âncoras de Carreira de Edgar Schein (1993), composto por 40 questões que visam identificar as âncoras de carreira dos indivíduos dentre oito categorias possíveis;

Para a coleta de dados, os questionários foram entregues pessoalmente para os alunos do SENAC na unidade de Campinas durante o período de aula (das 8h30 às 13 horas). No momento da entrega do questionário foi feita uma breve apresentação, com aproximadamente 15 minutos, no intuito de explicar aos alunos uma noção de âncora de carreira. Cada jovem gastou entre 20 e 25 minutos para responder seu questionário. A participação foi facultativa e a todos os participantes foi assegurada confidencialidade no tratamento dos dados. Foram respondidos 215 questionários.

ANÁLISE DOS DADOS

Os dados relativos à primeira parte do questionário de âncoras de carreira foram tratados de forma a frequência total e classificadas por Idade, Gênero, Escolaridade e Domicílio. Além de totalizar as perguntas de entendimento sobre: O que é Carreira? A seguir apresentamos os dados quantitativos na pesquisa:

GENERO			IDADE		
Feminino	99	46 %	14 – 16 anos	65	30 %
Masculino	116	54 %	17 – 19 anos	153	66 %
Total	215	100 %	20 – 22 anos	7	4 %
			23 – 25 anos	0	0 %
			Total	215	100 %

ESCOLARIDADE			COM QUEM MORA?			O QUE É CARREIRA?		
Fundamental Cursando	5	2,5 %	Com pai, mãe e irmão	136	63,2 %	Uma profissão	76	35,4 %
Ensino Médio Completo	93	43 %	Somente mãe e irmãos	118	54,8 %	Uma sequência de trabalhos durante a vida	118	54,8 %
Ensino Médio Cursando	117	54,5 %	Avós e parentes mais próximos	12	5,6 %	O cargo que exerço em uma empresa	12	5,6 %
			Com pessoas que não são parentes	6	2,8 %	Não Sei responder	9	4,2 %
Total	215	100%	Total	215	100 %	Total	215	100 %

Os dados da segunda parte do questionário de âncoras de carreira foram tratados de forma a frequência total das âncoras predominantes e classificadas por Idade e Gênero.

A seguir apresentamos os dados quantitativos referentes a âncoras de carreira:

PRIMEIRA ÂNCORA	Num.	%
TF - Competência Técnica / Funcional	8	3,7
GG - Competência para Gerência Geral	6	2,8
AI - Autonomia / Independência	5	2,3
SE - Segurança / Estabilidade	38	17,7
CE - Criatividade Empreendedora	23	10,7
SD - Serviço / Dedicção à uma causa	35	16,3
DP - Desafio Puro	50	23,3
EV - Estilo de vida	50	23,3
Total	215	100

Considerando-se os oito tipos de carreira, o maior percentual dos respondentes (23,3 %) enquadra-se - com empate - nas âncoras de Desafio Puro (DV) e Estilo de Vida (EV). Segundo Schein (1996) a âncora EV caracteriza-se como a âncora com maior crescimento na geração Y (nascidos a partir do início dos anos 80), o que indica uma tendência que também prevalece na geração Z (subsequente da geração Y). O interessante aqui é observar o alto número de respondentes para a âncora DP, indicando uma geração mais competitiva e em busca de trabalhos menos monótonos.

A âncora de Segurança (SE) aparece em segundo lugar com 17,7 % dos respondentes. Isso, sem dúvida, sugere um aprofundamento nos estudos sobre uma possível contradição quando confrontado com a âncora DP que surge em primeiro lugar. De qualquer forma, o resultado nos remete a hipótese de que devemos observar uma mescla de profissionais e, mesmo na geração Z, é possível que surja indivíduos com conceitos tradicionais de carreira.

Em terceiro lugar, com 10,7 % aparece a âncora de Serviço e Dedicção a uma causa (SD). Esta âncora também já havia sido observada por Schein (1996) com aumento nas pessoas da geração Y e, com esse resultado, pode-se afirmar que permanece mantida a tendência para a próxima geração, principalmente em função de uma sociedade moderna em busca de soluções para conviver em cidades cada vez mais populosas, soluções para problemas em gestão do meio ambiente e identidades individuais cada vez mais virtualizadas.

A tabela a seguir apresenta os dados dos respondentes com relação à segunda âncora. É possível observar o predomínio da âncora “Desafio Puro (DP)” seguido pela âncora Dedicção a uma causa. Reforçando as tendências analisadas na tabela anterior – Primeira âncora.

SEGUNDA ÂNCORA	Num.	%
TF - Competência Técnica / Funcional	24	11,2
GG - Competência para Gerência Geral	02	0,9
AI - Autonomia / Independência	21	9,8
SE - Segurança / Estabilidade	28	13
CE - Criatividade Empreendedora	17	7,9
SD - Serviço / Dedicção à uma causa	39	18,1
DP - Desafio Puro	52	24,2
EV - Estilo de vida	32	14,9
Total	215	100

Na última tabela com os dados totais sobre âncoras, são apresentados os números referentes à terceira âncora. Nesse momento observa-se uma divisão homogênea entre todas as âncoras.

TERCEIRA ÂNCORA	Num.	%
TF - Competência Técnica / Funcional	22	10,2
GG - Competência para Gerência Geral	10	4,7
AI - Autonomia / Independência	29	13,5
SE - Segurança / Estabilidade	40	18,6
CE - Criatividade Empreendedora	27	12,6
SD - Serviço / Dedicção à uma causa	27	12,6
DP - Desafio Puro	28	13
EV - Estilo de vida	32	14,9
Total	215	100

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo tem por objetivo, identificar e discutir as âncoras de carreira presentes na geração Z, especificamente na região de Campinas, interior do estado de São Paulo. Os jovens aprendizes – geração Z - que foram objeto de estudo neste artigo ainda sequer ingressaram no mercado de trabalho, alguns já exercem atividade profissional como forma de aprendizagem, a fim de complementar a renda familiar, porém ainda não

atuando em carreiras onde podem se desenvolver. Contudo, já apresentam as características peculiares à geração Z e já demonstram capacidade para falar sobre futuro profissional.

Constatar que jovens da geração Z anseiam por carreiras ligadas às âncoras “Desafio Puro” (DP) e “Estilo de Vida” (EV) pode ser facilmente compreensível, pois se tratam de indivíduos que já nasceram conectados ao mundo virtual e com acesso rápido e fácil a toda variedade e quantidade de informações.

Ainda não foram feitos estudos para traçar um perfil mais detalhado sobre a característica da geração Z, o que impossibilita a apresentação de análises comparativas. O artigo consegue apenas propor uma tendência das âncoras “Desafio Puro” (DP) e “Estilo de Vida” (EV), para a geração Z, o que já representa aspectos relevantes para estudos futuros, para que, qualitativamente se conheça mais efetivamente a relação entre as âncoras de carreiras durante a evolução profissional deste mesmo grupo pesquisado.

REFERÊNCIAS

CAVANOTTE, Flávia de Souza Costa Neves; LEMOS, Ana Heloisa da Costa; VIANA, Mila Desouzart de Aquino. **Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais?** Cad. EBAPE.BR, v. 10, nº 1, artigo 9, Rio de Janeiro, Mar. 2012

CERETTA, Simone Beatriz; FROEMMING, Lurdes Marlene. **Geração Z: Compreendendo os hábitos de Consumo da Geração Emergente.** RAUnP – Revista Eletrônica do Mestrado em Administração da Universidade Potiguar, Ano III, n.2 – abr/set. 2011

CIRIACO, Douglas. **O que é a Geração Z?** Disponível em, <https://www.tecmundo.com.br/curiosidade/2391-o-que-e-a-geracao-z-.htm> (2009), acessado em 26/06/2017.

DUTRA, Joel de Souza. **Administração de Carreiras – uma proposta para repensar a gestão de pessoas.** São Paulo, ATLAS. 2012

GOMES, Dione Fagundes Nunes; SALA, Otávia Travençolo Muniz; SANTOS, Elizabete Adami Pereira; TREVISAN, Leonardo Nelmi. **Entre a âncora de Carreira e a Escolha Profissional – Análise da Primeiras Definições de Carreira dos Formandos de Curso de Administração em São Paulo.** Revista Pensamento & Realidade, Ano IX – v. 26, n. 1/2011.

KÂMPF, Cristiane. **Geração Z e o Papel das Tecnologias Digitais na Construção do Pensamento.** ComCiência, on-line ISSN 1519- 7654, n.131 Campinas 2011, disponível em http://comciencia.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-76542011000700004&lng=en&nrm=iso, acessado em 25/06/2017.

KILIMNINK, Zélia Miranda; SANT’ANNA, Anderson de Souza; OLIVEIRA, Luiz Cláudio Vieira de; BARROS, Delba Teixeira Rodrigues. **Seriam as âncoras de carreiras estáveis ou mutantes? Um estuco com profissionais de Administração em transição de carreira;** Revista Brasileira de Orientação Profissional 2008 9(1), p.43-60

MENDONÇA, Heloisa. **Conheça a Geração Z: nativos digitais que impõem desafios às empresas.** Jornal EL PAÍS (Brasil) – seção carreira – 25/02/2015, disponível em https://brasil.elpais.com/brasil/2015/02/20/politica/1424439314_489517.html, acessado em 28/06/2017.

OSWALDO, Yeda. **Planejamento Estratégico e Autogestão de Carreira.** 4ª Ed. São Paulo, Life Editora, 2017

SOUSA, Juliano Ferreira; GOBBI, Maria Cristina. **Geração Digital: Uma reflexão sobre as relações da “juventude digital” e os campos da Comunicação e da Cultura.** Revista GEMINIS, Ano 5 – n.1 – V.2, p. 129-145

VASCONCELOS, Katia C. de Araújo; MERHI, Daniele Quintanilha; GOULART, Vânia Maria; SILVA, Alfredo Rodrigues Leite. **A Geração Y e suas âncoras de Carreira.** Revista Eletrônica de Gestão Organizacional – 8 (2), p. 226-244 – Mai/Ago. 2010

REIS, Thompson Augusto; GRAZIANO, Graziela Oeste; OSWALDO, Yeda Cirera. **Como as Âncoras de Carreira de Edgar Schein influenciam na escolha na carreira feita por alunos de universidade do interior de São Paulo.** ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas São Paulo. Volume VII - Número 01 - Jan/Fev/Mar/Abr 2017