

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

Daniela Arboite de Oliveira

**PERFIL DOS CANDIDATOS E RAZÕES PARA O INGRESSO NO
SETOR PÚBLICO**

**Porto Alegre
2010**

Daniela Arboite de Oliveira

**PERFIL DOS CANDIDATOS E RAZÕES PARA O INGRESSO NO
SETOR PÚBLICO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Valmíria Carolina Piccinini

Tutora orientadora: Bibiana Volkmer Martins

Porto Alegre

2010

Daniela Arboite de Oliveira

**PERFIL DOS CANDIDATOS E RAZÕES PARA O INGRESSO NO
SETOR PÚBLICO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em 10 de dezembro de 2010.

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Carmen Grisci

A meus pais que são o forte alicerce do que hoje sou...

AGRADECIMENTOS

A Deus, que sempre me abençoou com ótimas oportunidades – e esse curso é mais uma delas.

Aos professores da UFRGS engajados nesse projeto. Em especial à Profa. Dra. Valmíria Carolina Piccinini, orientadora deste trabalho.

À Caroline Agne Vanzellotti, a Carol, que foi coordenadora da nossa turma, tornando os nossos encontros presenciais mais interessantes e participando efetivamente do nosso grupo.

Ao Sidinei Rocha de Oliveira, o Sid, que abraçou nossa turma nesses últimos semestres e, particularmente, me incentivou, me enalteceu, me encorajou, acreditou no meu 'potencial', no desenvolvimento deste trabalho de conclusão.

Aos meus colegas e amigos do curso, que dizem sempre que aprenderam muito comigo e talvez não saibam o quanto me ensinaram.

Aos meus amigos que entenderam as muitas vezes que não pude encontrá-los, em função dos chats, dos trabalhos e dos encontros presenciais.

A meus pais – João e Erica – que me transmitiram valores como a família, o trabalho, a fé...

Aos meus irmãos – Fernanda, Cléber, Gabriela e Guilherme – e ao meu sobrinho, Kevin, que em Osório me proporcionaram momentos de diversão e descontração, que renovaram minhas energias. Amo muito vocês!

RESUMO

A partir do início da década de 90, ocorreram importantes transições econômicas, sociais, demográficas e tecnológicas com implicações para o desempenho do mercado de trabalho e para as mudanças nas relações de emprego. O serviço público no Brasil, neste mesmo período, também passou por uma série de transformações que alteraram o perfil deste setor, bem como ainda hoje influenciam o ingresso e a permanência neste. Neste contexto, observa-se um aumento da demanda por concursos públicos e como consequência da concorrência, o aumento da procura por cursos preparatórios. Sendo assim, este trabalho teve como objetivo identificar o perfil dos candidatos-estudantes e conhecer as razões para o ingresso no setor público visando contribuir com as empresas que atuam neste setor. Além disso, buscou-se relacionar o perfil e a inclinação profissional dos respondentes. A estratégia de pesquisa escolhida para o desenvolvimento do trabalho foi de caráter descritivo, fazendo uso de entrevistas e questionários. Na primeira etapa, foram realizadas cinco entrevistas com donos e/ou diretores de cursos preparatórios de Porto Alegre, a fim de conhecer a percepção dos diretores dos cursos sobre o perfil e motivações dos candidatos e identificar aspectos relevantes a serem pesquisados com os candidatos-estudantes. Na segunda etapa, 56 alunos de cursos preparatórios responderam a um questionário, que incluía o inventário das orientações de carreira, de Schein. O grupo foi composto de 29 mulheres e 27 homens, com idade entre 18 e 58 anos, estando a maioria na faixa dos 21 aos 30 anos. Em relação às razões para o ingresso no setor público, constatou-se que a estabilidade é apontada como motivador para quase a totalidade dos candidatos-estudantes que participaram da pesquisa, seguida da influência dos familiares e amigos, da não exigência de experiência anterior, melhores condições de trabalho e salário elevado em comparação com o setor privado. No inventário das orientações de carreira, o maior percentual dos perfis concentrou-se na âncora “Segurança e Estabilidade”, que demonstra a preocupação pela segurança financeira (tais como aposentadoria e planos de pensão). A segunda âncora predominante foi “Estilo de vida”, que representa a necessidade dos indivíduos de integração de todos os principais segmentos de sua vida e os respondentes veem essa possibilidade no trabalho no setor público.

Palavras-chave: mercado de trabalho; emprego no setor público; motivação; inclinação profissional; cursos preparatórios.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Apresentação dos cursos preparatórios para concursos e entrevistados.....	38
Gráfico 1 – Sexo.....	43
Gráfico 2 – Estado civil.....	44
Gráfico 3 – Grau de instrução.....	45
Gráfico 4 – Experiência profissional.....	45
Gráfico 5 – Distribuição de preferência por esfera.....	46
Gráfico 6 – Valor (em R\$) investido na preparação para concursos.....	47
Gráfico 7 – Concordância quanto à estabilidade.....	50
Gráfico 8 – Concordância quanto ao incentivo da família e dos amigos	51
Gráfico 9 – Discordância quanto à alta concorrência no setor privado..	51

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Distribuição por faixa etária.....	44
Tabela 2 –	Tempo de preparação para concursos.....	46
Tabela 3 –	Tempo de curso preparatório para concursos.....	47
Tabela 4 –	Formas utilizadas na preparação para concursos.....	48
Tabela 5 –	Fonte do valor investido na preparação para concursos.....	48
Tabela 6 –	Critérios para a escolha do concurso e do cargo.....	48
Tabela 7 –	Razões para o ingresso no setor público.....	49
Tabela 8 –	Tabulação geral do inventário das orientações de carreira...	53
Tabela 9 –	Âncoras de carreira por faixa etária.....	55

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	OBJETIVOS.....	11
1.2	JUSTIFICATIVA.....	12
2	REVISÃO DA LITERATURA.....	14
2.1	MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL.....	14
2.2	TRABALHO NO SETOR PÚBLICO.....	18
2.2.1	Dimensões do emprego público no Brasil.....	19
2.2.2	Forma de ingresso no setor público.....	21
2.2.3	Realização de concurso em ano eleitoral.....	22
2.2.4	Servidores públicos.....	23
2.2.5	Razões para o ingresso no setor público.....	24
2.3	MOTIVAÇÃO.....	25
2.3.1	Conceito de motivação.....	25
2.3.2	Necessidades.....	27
2.4	CARREIRA.....	29
2.4.1	Âncoras de carreira.....	30
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	33
3.1	ETAPA QUALITATIVA.....	33
3.2	ETAPA QUANTITATIVA.....	35
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	37
4.1	CARACTERÍSTICAS DOS CURSOS PREPARATÓRIOS PARA CONCURSOS.....	37
4.1.1	Perfil dos candidatos-estudantes.....	38
4.1.2	Influências na aprovação do candidato.....	40
4.1.3	Ano eleitoral versus concursos.....	42
4.2	PERFIL DOS CANDIDATOS–ESTUDANTES.....	43
4.2.1	Caracterização dos respondentes.....	43
4.2.2	Informações sobre cursos e concursos.....	46
4.3	RAZÕES PARA FAZER CONCURSO PÚBLICO.....	49
4.4	ÂNCORAS DE CARREIRA.....	52
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56

REFERÊNCIAS.....	59
APÊNDICE A – CARTA DE APRESENTAÇÃO.....	64
APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTAS.....	65
APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO.....	66

1 INTRODUÇÃO

Na Constituição Federal Brasileira (BRASIL, 1988), ficou estabelecido que o ingresso na administração pública só poderia se dar por meio de concursos públicos. O Estado começava, de fato, a se preocupar com a escolha de servidores com melhores qualificações e com o ingresso por mérito. Com a crescente globalização, o Estado passou a exigir de seus servidores uma capacitação mais adequada às suas demandas - atender à sociedade e servir de elo com os diversos setores produtivos, internos e externos.

A concorrência acirrada, a dificuldade de acesso ao primeiro emprego, a discriminação por idade, sexo, cor, ou a falta de perspectivas em empresas privadas são alguns dos motivos que fazem com que muitos indivíduos se desiludam com a iniciativa privada e estimulem-se a procurar ingresso no setor público, através de concurso público (CARELLI, 2007). Além disto, há o alto índice de desemprego, a sensação de insegurança e instabilidade em função das mudanças que ocorrem na economia, na política e na sociedade, interferindo no mercado de trabalho.

Neste cenário, o emprego público é visto muito além de um emprego formal, é tido como uma proteção garantida, já que traz, de fato, estabilidade profissional. A estabilidade, a possibilidade de ficar em uma empresa até se aposentar são atributos procurados pelo indivíduo que se candidata a um cargo público. E estas são características da carreira tradicional (CHANLAT, 1995).

O mercado dos concursos públicos vem crescendo constantemente e movimenta cerca de R\$ 30 bilhões todos os anos no Brasil. São empresas organizadoras de concursos, editoras, cursos preparatórios, professores particulares – representam uma excelente oportunidade de negócios para quem já trabalha na área de educação ou tem pretensões de explorar o setor (AQUINO, 2010).

A chamada "indústria dos concursos" serve aos candidatos às vagas dos concursos e também ao país, pois, aumenta o nível dos candidatos e permite que a Administração Pública selecione os mais bem preparados (DOUGLAS, 2009). Por mais bem preparados, entende-se que os candidatos às vagas no setor público prestam provas de conhecimentos básicos, como Língua Portuguesa, Informática, Matemática e conhecimentos específicos enquanto quem concorre uma vaga na iniciativa privada, normalmente, não é submetido a este tipo de seleção.

Os cursos preparatórios, editoras, sites e jornais especializados representam fonte de trabalho, tributos, geração de riqueza e de oportunidades profissionais para milhares de pessoas.

Conhecer o perfil dos candidatos a uma vaga no setor público e as razões para a busca da inserção no setor público, identificar as verdadeiras motivações que os levam a procurar um curso preparatório pode representar uma vantagem competitiva para as empresas inseridas no mercado dos concursos.

Entender as necessidades e motivações dos clientes e, conhecer o ambiente competitivo e o mercado dos concursos contribui para que as empresas do setor se organizem pra atender a essas necessidades, satisfazendo o cliente.

Neste contexto, este trabalho busca responder a seguinte questão: Qual o perfil dos candidatos-estudantes e as razões para o ingresso no setor público, na década de 2010?

1.1 OBJETIVOS

Tendo em vista o tema e o problema de pesquisa apresentados, este estudo tem como objetivo geral: Identificar o perfil dos candidatos-estudantes e conhecer as razões para o ingresso no setor público visando contribuir com as empresas que atuam neste setor.

Para que se atingisse esse objetivo geral, foram propostos os seguintes objetivos específicos:

- Conhecer a percepção dos diretores/responsáveis por cursos preparatórios para concurso sobre o perfil dos candidatos-estudantes e aspectos que influenciam a demanda por cursos;
- Compreender as razões dos candidatos-estudantes à busca do ingresso no setor público;
- Identificar aspectos considerados pelos candidatos-estudantes para a escolha do concurso e cargo;
- Identificar os meios utilizados na preparação para os concursos públicos;
- Identificar e analisar a inclinação profissional dos candidatos-estudantes conforme o modelo das âncoras de carreira proposto por Schein.

Será utilizado, neste estudo, o inventário das âncoras de carreiras proposto por Schein (1996) com o objetivo de enriquecer a análise do perfil dos candidatos pesquisados e auxiliar na compreensão das razões para o ingresso no setor público.

1.2 JUSTIFICATIVA

Atualmente, concurso público é um bom negócio não apenas para aqueles que são aprovados e assumem uma vaga no setor público, mas também para escolas preparatórias, empresas que organizam concursos e editoras especializadas em material didático. Nos últimos dez anos, o número de alunos em escolas preparatórias triplicou. De acordo com uma pesquisa realizada pela Associação Nacional de Proteção e Apoio aos Concursos (ANPAC), todos os anos meio milhão de pessoas se matriculam em cursos especializados – e isso responde por apenas 10% do total de candidatos (D'ALMEIDA, 2007).

A estimativa, no início de 2010, era de que dez milhões de brasileiros estivessem estudando para prestar algum concurso público nos 12 meses seguintes. O levantamento, com base em dados da Pesquisa Nacional de Amostragem de Domicílios, o PNAD, realizada pelo IBGE, leva em conta tanto aqueles que estão matriculados nos incontáveis cursinhos preparatórios espalhados pelo País como também aqueles que se dedicam a estudar em casa. Esse número impressiona, especialmente se comparado ao número de habitantes do país: 5% da população brasileira não apenas quer como também se prepara para conquistar uma vaga no serviço público (AQUINO, 2010).

O trabalho no setor público tornou-se uma ótima alternativa para muitos jovens recém-saídos da faculdade e até de profissionais sem maiores chances de ascensão no setor privado. O volume de vagas ofertadas e a qualidade dos cargos tornam a corrida por cargos públicos sem precedentes na história do país. Além disso, no Brasil, a indústria dos concursos movimenta bilhões de reais todos os anos (CARELLI, 2007).

Outro aspecto a ser considerado é que o aumento da oferta de vagas no setor público ocorre à medida que o País se desenvolve economicamente, criando a

necessidade de aumento dos serviços públicos, principalmente nas áreas de infraestrutura, educação e saúde (CAMPBELL, 2009).

Assim, os dados obtidos nesta pesquisa têm muito a contribuir com as empresas inseridas no mercado dos concursos, assim como a quem pretende ingressar nele.

Da mesma forma existe relevância científica neste estudo, pois os dados que foram coletados podem ajudar no desenvolvimento de uma série de outras pesquisas na área, servindo de modelo para futuras monografias de acadêmicos que venham a ter o interesse de fazer pesquisa de mercado, também na área de concursos públicos.

Outro aspecto pertinente à relevância da pesquisa é a necessidade indicada na literatura de um estudo aprofundado nos cursos preparatórios para concursos a fim de pesquisar diretamente os candidatos-estudantes, buscando conhecer seu perfil e as razões para ingressar no setor público, assim como os aspectos considerados para a escolha dos órgãos para os quais prestarão concurso, visto que tal entendimento pode contribuir para a gestão de pessoas no setor (FONTOURA, 2010).

A viabilidade do estudo pôde ser garantida pela grande quantidade de pessoas que frequentam cursos preparatórios, prestam concursos públicos e que por isso estão aptas a responder à pesquisa. Assim como a quantidade e facilidade de acesso aos cursos preparatórios de Porto Alegre, bem como estudos sobre o mercado de trabalho no Brasil.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Este capítulo examina os principais temas relacionados ao problema de pesquisa servindo de embasamento para análises do perfil dos candidatos e as razões para o ingresso no setor público.

A seguir, estão apresentadas discussões sobre mercado de trabalho no Brasil, o trabalho no setor público e as razões para o ingresso no setor. Em seguida, é feita uma revisão dos conceitos de motivação e necessidades. Por fim, são discutidos conceitos e aspectos relativos à carreira.

2.1 MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

Quando se fala em mercado de trabalho há diferentes teorias dentro da perspectiva econômica e da perspectiva sociológica que buscam conceituá-lo. A teoria institucional e a abordagem da sociologia econômica consideram a importância da ação social e das instituições na formação dos diferentes mercados. Situação econômica, arranjo institucional, cultura e processo histórico do país interferem na construção dos diferentes campos profissionais (ROCHA DE OLIVEIRA, 2009).

Neste trabalho, é adotado o conceito apresentado por Rocha de Oliveira (2009, p. 71) que define mercado de trabalho como um espaço onde as ações dos sujeitos são orientadas por crenças, valores, regras e normas. “Nesse sentido, não há um único mercado do qual todos os trabalhadores participam, mas múltiplos mercados dinâmicos, que se formam e se alteram de acordo com particularidades de segmentos de produção, profissões, regiões, etc.”

No período de 1930 a 1980, no Brasil, puderam ser constatadas transformações no mercado de trabalho. Nesse período houve uma grande expansão do emprego assalariado, como consequência, principalmente, da industrialização nacional. Entretanto, a partir da década de 1980 o mercado de trabalho inicia um processo de desestruturação, com forte desemprego, flexibilização e precarização do trabalho. A década de 1990 foi marcada por taxas recordes de

desemprego, precarização das condições e relações de trabalho, mudanças na estrutura do emprego formal e expressivo aumento da informalidade (POCHMANN, 2007).

Especialmente a partir do início da década de 1990, ocorreram muitas mudanças na economia brasileira. Chahad (2003) destaca seis importantes transições econômicas, sociais, demográficas e tecnológicas com implicações para o desempenho do mercado de trabalho e para as mudanças nas relações de emprego.

A primeira transição refere-se à passagem de uma economia inflacionária para uma baseada na estabilidade de preços. O controle dos altos níveis de inflação, por meio da política monetária – altas taxas de juros e controle do déficit fiscal restringindo o crescimento econômico –, ocasionou taxas de desemprego maiores, bem como um aumento do trabalho informal. Ressalta-se ainda que o fim da inflação melhorou a distribuição da renda em direção ao maior consumo de bens e serviços das classes mais pobres, o que conduz a um novo perfil de produção que determina o surgimento e desaparecimento de postos de trabalho específicos, com implicações para a estrutura do emprego.

A segunda transição diz respeito à passagem de uma economia fechada para uma aberta. O processo de abertura comercial teve impactos setoriais bastante nítidos. Por exemplo, o setor industrial passou por uma forte reestruturação produtiva e organizacional, que levou à perda de dinamismo da economia brasileira e uma diminuição sensível da mão-de-obra absorvida pelos seus diferentes ramos industriais, implicando profundas transformações na geração de empregos, em sua qualidade e nas relações de emprego. Além disso, o avanço tecnológico vindo do exterior foram fortemente poupadores de mão-de-obra.

A terceira transição refere-se ao surgimento e propagação de formas atípicas de ocupação e de novos contratos de trabalho, requerendo mudanças institucionais em todos os campos da vida econômica, dando origem a um extenso e profundo processo de informalidade, que tem contribuído para a flexibilização das relações de trabalho. Uma das razões para tal informalidade, além das pressões causadas pelas mudanças tecnológicas, diz respeito ao fato de a reforma trabalhista, a tributária e a previdenciária não terem se completado na última década no Brasil. O avanço das práticas de flexibilização no mercado de trabalho, sem a participação ativa dos sindicatos, tem limitado a padronização das novas regras e a ressonância dos seus

efeitos positivos, além de cooperar para o aprofundamento do processo de informalidade, causando ainda uma diminuição das receitas do sistema de seguridade social público.

A quarta transição refere-se a uma lenta modificação do papel do Estado na sociedade, antes marcado por fortes estímulos à promoção direta da produção, tanto no setor público quanto no setor privado, e agora mais orientado para a fiscalização e regulação da economia. Particularmente, o processo de privatizações promoveu ajustes no estoque de mão-de-obra das empresas privatizadas, com implicações ainda incertas para o mercado de trabalho, quando observado numa perspectiva de médio e longo prazos.

A quinta transição diz respeito ao processo de inovação tecnológica implementado no Brasil desde o início da década de 1990, como instrumento de resposta às crescentes pressões por maior competitividade e mais produtividade das empresas, decorrentes da globalização dos mercados. Por se tratar de um dos principais fatores determinantes do grau de competitividade entre países, setores e organizações empresariais, essas inovações tornaram-se condição indispensável ao desenvolvimento econômico-social, sendo processadas em níveis cada vez mais intensos, que levaram as empresas a repensar o modo de organização do processo produtivo e as formas de gestão da produção, causando impacto no emprego, na estrutura ocupacional, no conteúdo do trabalho e nas relações de emprego. Outro aspecto importante refere-se à capacitação dos trabalhadores, cujo nível de exigência de qualidade, pelas empresas, torna-se cada vez mais intenso.

A sexta transição apontada por Chahad (2003) refere-se ao elemento demográfico. O ainda forte crescimento da população economicamente ativa brasileira, na última década do século XX, continuou trazendo dificuldades para a absorção de mão-de-obra pelo setor formal, com impactos no mercado de trabalho, como a ocorrência de altas das taxas de desemprego, especialmente nas áreas urbanas do país, onde se concentra grande parte das ocupações brasileiras e o surgimento da chamada “onda jovem”, decorrente do nascimento, em décadas passadas, de um grande número de pessoas, que agora afluem à força de trabalho. Nesse contexto, na ausência de um sistema de proteção social adequado aos desempregados, pressiona-se, simultaneamente, o desemprego e a informalidade.

Estas grandes mudanças, de acordo com Chahad (2003), tiveram implicações diretas sobre o mercado de trabalho, refletindo sobre o emprego, rotatividade do

trabalho, informalidade, desemprego, ganhos reais e produtividade. A maior internacionalização da economia brasileira e a globalização que acompanha têm se constituído em uma limitação para os governos nacionais, no sentido de estes executarem suas políticas econômicas, e o mercado de trabalho tem sido um dos mais atingidos.

Considerando as tendências de oferta de trabalho, observa-se um aumento contínuo da procura por novas oportunidades ocupacionais, especialmente a partir de 2003, pelo progressivo aquecimento da economia. Algumas mudanças no mercado de trabalho explicam esse aumento, como: maior participação feminina; crescente peso dos trabalhadores mais maduros; aumento da escolaridade com distribuição menos desigual e a participação dos negros que costuma ser maior comparada à participação dos brancos (GUIMARÃES, 2009).

Outra característica do mercado atual é a crescente exclusão dos jovens, que atingiram a idade de ingresso no mercado de trabalho e que não conseguindo vagas no mercado formal, acabam aumentando a lista de pessoas em atividades precárias ou desempregadas. Além dos jovens, há a exclusão dos trabalhadores considerados "idosos", com idade próxima de 40 anos e que, uma vez excluídos do trabalho, dificilmente conseguem reingresso no mercado de trabalho (ANTUNES; ALVES, 2004).

A explosão do desemprego obrigou muitos trabalhadores a aceitar subempregos, com baixa remuneração, ou ainda sem registro em carteira, além, dos brasileiros que se tornaram autônomos. Cerca de 60% dos brasileiros que trabalham, estão na informalidade, fora do alcance das proteções trabalhistas e previdenciárias (PASTORE, 2006).

Como consequência do mau desempenho do mercado de trabalho na década de 90, principalmente pelo forte desemprego que atingiu uma parcela expressiva da população em idade ativa com ênfase maior sobre alguns segmentos como jovens e mulheres, a discussão e implementação de políticas de mercado de trabalho foi intensificada. As medidas mais enfatizadas foram a intermediação de mão-de-obra, a qualificação profissional, além do seguro-desemprego e, dos programas de geração de emprego e renda (POCHMANN; MORETTO, 2004).

Na próxima seção apresenta-se uma revisão sobre o trabalho no setor público no Brasil, tratando de aspectos históricos, dimensões do emprego e salários, forma

de ingresso, definição de servidores públicos, limitações à realização de concursos em ano eleitoral e razões para o ingresso no setor.

2.2 TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

Ao tratar de mercado de trabalho, considerando o setor público, é importante observar as ações do Estado e as políticas governamentais voltadas para o setor ao longo dos diferentes períodos históricos. Além disso, é fundamental analisar as características históricas de formação de um determinado mercado e a região na qual está inserido.

O início dos anos 90 é marcado pela tentativa de reforma do Estado, promovida pelo Governo Collor, e pelas expectativas de reforma previdenciária que tiveram por efeito aumentar enormemente os pedidos de aposentadoria por parte dos servidores. Em 1991, 46 mil servidores se aposentaram. No governo de Itamar, entre 1992 e 1994, houve, ao contrário, um esforço de valorização dos servidores, com melhorias nos salários, mas deixando de observar a ampliação do ingresso de pessoal através de concurso público (NOGUEIRA, 2005).

No primeiro governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-1998) realizou-se um esforço de reestruturação das chamadas carreiras estratégicas do Estado e retomou-se a via do concurso público. Este período também foi marcado por discussão e tramitação da reforma do sistema previdenciário, a qual estabeleceu novas regras para a aposentadoria, inclusive dos servidores. Essa iniciativa ocasionou uma “corrida para a aposentadoria” por parte de milhares de servidores que antecipando essa etapa, buscavam garantir seus direitos. No final desse quadriênio, verificou-se que 106 mil servidores haviam deixado o governo, enquanto apenas 46 mil novos servidores haviam ingressado (NOGUEIRA, 2005).

Já o segundo mandato de Fernando Henrique Cardoso (1999-2002) foi balizado por uma forte orientação fiscalista, em meio à série crise cambial que se iniciou em 1999. Em 2000, foi promulgada a Lei de Responsabilidade Fiscal, que fixou parâmetros para os gastos com pessoal diante das receitas líquidas de cada ente federativo. Este governo buscou ainda renovar e ampliar os planos de demissão voluntária e estabeleceu incentivos para a licença não-remunerada dos

servidores. Neste período, pouco mais de 5 mil servidores ingressaram por concurso público à administração federal (NOGUEIRA, 2005).

No Governo de Luís Inácio Lula da Silva, a partir de 2003, há uma retomada para a admissão em cargos públicos, nas mais diversas áreas. Nogueira (2005) avalia este momento como uma “nova” expansão na força de trabalho do setor público e que este governo estaria buscando superar os problemas que se acumularam na última década com relação às características educacionais, laborais e administrativas da força de trabalho do setor público do Brasil.

Como foi evidenciado, o serviço público no Brasil passou por uma série de transformações, as quais, mais especificamente a partir da década de 1990, alteraram o perfil deste setor, bem como ainda hoje influenciam o ingresso e a permanência neste.

2.2.1 Dimensões do emprego público no Brasil

Para Carelli (2007), um dos grandes sonhos da classe média brasileira que começa a vida economicamente ativa é ser aprovada em um concurso público que dá acesso a um emprego ou cargo público na União, no Estado, no Distrito Federal ou no município. O trabalho no setor público tornou-se uma ótima alternativa para muitos jovens recém-saídos da faculdade e até de profissionais sem maiores chances de ascensão no setor privado. O volume de vagas ofertadas e a qualidade dos cargos tornam a corrida por cargos públicos sem precedentes na história do país (CARELLI, 2007).

Os empregos e cargos públicos representam quase 21% das ocupações formais brasileiras, com mais de 8,2 milhões de postos de trabalho, segundo pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) sobre a estrutura do Estado e a presença dos serviços públicos no país, divulgada em 15 de dezembro de 2009, com base nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho (MATIJASCIC et al, 2009).

Além da estabilidade, outra vantagem apontada pelo IPEA quando se fala em concurso são os salários médios pagos pelo setor público. Em 2008, foram 56% maiores do que os rendimentos verificados no setor privado. Em relação à

distribuição do emprego público nas esferas de governo, o estudo aponta que a esfera municipal concentra 53% dos empregos públicos, seguida pelas esferas estadual (38,2%) e federal (8,2%) e pelas empresas estatais (0,6%) (MATIJASCIC et al, 2009).

O comunicado da Presidência, número 37, apresenta conclusões sobre diferenças salariais e também de escolaridade entre os funcionários do setor público e o setor privado, partindo de uma reportagem publicada no jornal Valor Econômico¹ que afirma que o salário dos servidores federais estatutários superou em 101,3% os salários dos funcionários da iniciativa privada em 2008 e de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Entre as conclusões apresentadas ressalta-se que:

- existe uma diferença de 56% no salário médio em favor do setor público;
- para funcionários com ensino médio completo, o salário do setor público era 27% maior que o salário do setor privado;
- no setor público cerca de um terço dos funcionários tem nível superior completo enquanto no setor privado, em 2008, esse número era de apenas 11,4%;
- a diferença salarial é atribuída principalmente à diferença de perfil dos ocupados segundo o grau de instrução, que é muito melhor que no setor privado;
- de 1998 a 2008, o salário médio do setor público no Brasil aumentou mais que o salário médio do setor privado;
- o aumento do número de funcionários com nível superior, contratados em concursos recentes, explicaria o aumento do salário médio do setor público;
- a comparação internacional mostra que, na maior parte dos países, o salário médio do setor público supera o do setor privado (MATIJASCIC et al, 2009).

A perspectiva de salários melhores do que na iniciativa privada, aliada aos benefícios de aposentadoria, plano de saúde e estabilidade, desperta o interesse de ingressar no setor público.

Além segurança proporcionada por um emprego estável, do salário e da estabilidade, os concursos não discriminam a mulher, o negro, o homossexual, quem não tem experiência, quem tem mais de 40 anos, quem é pobre ou deficiente.

¹Valor Econômico, 9 de novembro de 2009. "Estado paga o dobro do salário do setor privado", disponível em: <http://www.valoronline.com.br/?impresso/brasil/89/5914837/estado-paga-o-dobro-do-salario-do-setor-privado>.

As vantagens oferecidas pelo serviço público, sendo o Estado considerado como um bom empregador servem atualmente como contraponto e como desafio para as empresas privadas. Desde o ano 2000, com o aquecimento da economia, as empresas estatais passaram a disputar os profissionais mais capacitados com a iniciativa privada (DOUGLAS, 2009).

2.2.2 Forma de ingresso no setor público

A Constituição vigente (BRASIL, 1988), em seu Artigo 37, define que os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis a todos os brasileiros e estrangeiros que correspondam aos requisitos estabelecidos em lei, sendo que a nomeação ao posto depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou provas e títulos, relacionada com a natureza e complexidade do cargo a ser ocupado.

Concurso público é um procedimento administrativo, aberto a todo e qualquer interessado que preencha os requisitos estabelecidos em lei, destinado à seleção de pessoal, mediante a aferição do conhecimento, da aptidão e da experiência dos candidatos, por critérios objetivos, previamente estabelecidos no edital de abertura, de maneira a possibilitar uma classificação de todos os aprovados (DALLARI, 1990).

Reforçando esta ideia Meirelles (2009) define concurso como a forma que a Administração Pública dispõe para buscar moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ainda, proporcionar a mesma oportunidade a todos os interessados, desde que atendam aos requisitos da lei.

O ingresso no setor público por ser mediante aprovação em concurso faz com que muitos interessados se dediquem na preparação para as provas, estudando os conteúdos previstos nos editais. Além disso, nessa fase de preparação que antecede a realização das provas, destaca-se o crescimento da demanda por cursos preparatórios para concursos, que podem interferir na formação e perfil dos futuros aprovados.

2.2.3 Realização de concurso em ano eleitoral

Em ano eleitoral, é comum surgirem dúvidas sobre as restrições da legislação à realização de concursos públicos. Muitos jornais, sites especializados em concursos públicos e emissoras de televisão procuram apresentar informações aos interessados, inclusive sobre a legislação eleitoral e a relação desta com a realização de concursos.

A lei 9.504/97, artigo 73, inciso V, dispõe sobre as condutas vedadas aos agentes públicos em relação à nomeação, contratação e admissão de servidores públicos nos três meses que antecedem às eleições até a posse dos eleitos:

V – nomear, contratar ou de qualquer forma admitir, demitir sem justa causa, suprimir ou readaptar vantagens ou por outros meios dificultar ou impedir o exercício funcional e, ainda, *ex officio*, remover, transferir ou exonerar servidor público, na circunscrição do pleito, nos três meses que o antecedem e até a posse dos eleitos, sob pena de nulidade de pleno direito, ressalvados:

- a) a nomeação ou exoneração de cargos em comissão e designação ou dispensa de funções de confiança;
- b) a nomeação para cargos do Poder Judiciário, do Ministério Público, dos Tribunais ou Conselhos de Contas e dos órgãos da Presidência da República;
- c) a nomeação dos aprovados em concursos públicos homologados até o início daquele prazo;
- d) a nomeação ou contratação necessária à instalação ou ao funcionamento inadiável de serviços públicos essenciais, com prévia e expressa autorização do Chefe do Poder Executivo;

Desta forma, tal proibição não se configura como obstáculo à nomeação, durante o período eleitoral, de candidatos aprovados em concursos públicos homologados ainda no primeiro semestre (PAULA FILHO, 2006). A lei não proíbe a realização de concursos (publicação de edital, aplicação de provas, realização de cursos de formação etc.). A vedação destina-se apenas à nomeação e à contratação efetiva nos três meses que antecedem as eleições até a posse dos eleitos.

As vedações às nomeações e contratações, previstas na lei, se aplicam à esfera em que ocorre o pleito. Em anos de eleições municipais, a norma só se aplica a processos seletivos dessa esfera governamental, não atingindo as contratações estaduais ou federais.

O objetivo da lei é proporcionar a igualdade de oportunidades entre candidatos nos pleitos eleitorais, evitando que os concursos sejam utilizados para

beneficiar candidatos durante a disputa eleitoral e que a opção do eleitor não seja obstáculo ao seu ingresso no serviço público.

A compreensão do conceito de servidor público além do instituto do concurso público, as restrições impostas pela lei eleitoral, assim como o conhecimento sobre as mudanças ocorridas no mercado de trabalho brasileiro, contribui para que se aponte e compreenda as razões para o ingresso no setor.

2.2.4 Servidores públicos

A expressão “Servidores Públicos” é empregada na Constituição de 1988, no capítulo concernente à Administração Pública, para designar as pessoas que prestam serviços, com vínculo empregatício, à Administração Pública direta, autarquias e fundações públicas (DI PIETRO, 2010).

De acordo com Medauar (2005), a Constituição Federal de 1988 designa todas as pessoas físicas que trabalham nos entes estatais, de qualquer poder, inclusive os detentores de cargos, como sendo servidores públicos.

Para Di Pietro (2010), são servidores públicos, em sentido amplo, as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo estatutário ou empregatício, mediante remuneração paga pelos cofres públicos. E estes podem ser classificados em:

- 1) Servidores estatutários, sujeitos ao regime estatutário e ocupantes de cargos públicos;
- 2) Empregados públicos, contratados sob o regime da legislação trabalhista e ocupantes de emprego público;
- 3) Servidores temporários, contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX, da Constituição); eles exercem função, sem estarem vinculados a cargo ou emprego público.

Os servidores públicos em sentido estrito, ou estatutários, são os titulares de cargo público efetivo e em comissão, com regime jurídico estatutário e integrantes da Administração Direta, das autarquias e das fundações públicas. Tratando-se de

cargo efetivo, seus titulares podem adquirir estabilidade e estarão sujeitos a regime peculiar de previdência social (MEIRELLES, 2009).

O termo empregado público é uma analogia à expressão usada para designar o vínculo de trabalho no setor privado, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (MEDAUAR, 2005).

Os empregados públicos são todos os titulares de emprego público, sujeitos ao regime jurídico da CLT e por isto chamados de celetistas. Não sendo ocupantes de cargos públicos, não podem adquirir a estabilidade prevista na Constituição, tampouco serão submetidos a regime de previdência peculiar, devendo obrigatoriamente ser enquadrados no regime geral da previdência social. Devem ser admitidos mediante concurso ou processo seletivo público, de modo a assegurar a todos a possibilidade de participação (MEIRELLES, 2009).

Na Constituição de 1988 a expressão “funcionário público” foi substituída por “servidor público e foi instituído o regime jurídico único para os servidores da Administração Direta, autarquias e fundações públicas. A Emenda Constitucional 19 flexibilizou esta exigência, de modo que cada esfera do governo pode instituir o regime estatutário ou contratual (DI PIETRO 2010).

2.2.5 Razões para o ingresso no setor público

Embora muitas pessoas acreditem que a busca por uma vaga no setor público seja atribuída aos fatores estabilidade e remuneração, o universo de motivos pode ser mais amplo e complexo.

Certamente estabilidade e remuneração têm um peso importante na decisão em fazer um concurso e na escolha do órgão ao qual o candidato prestará prova. Porém outros aspectos, como *status* associado ao cargo e ao órgão, natureza do trabalho, relação com a formação, possibilidade de conquistar o emprego por méritos próprios, desejo de mudar de carreira, influência de familiares e amigos, além de outros fatores conjunturais e pessoais, podem influenciar o indivíduo no (re) direcionamento da carreira para o setor público, bem como na escolha do órgão e do cargo (FONTOURA, 2010).

Côrtes e Silva (2006) sugerem algumas razões para a busca pelo emprego público, como: elevação nas taxas de desemprego; menor discriminação no processo seletivo, no que tange, por exemplo, à idade; não exigência de experiência prévia ou critérios estereotipados, tal como boa aparência; redução da defasagem salarial, com relação às grandes empresas multinacionais ou do setor privado em geral; mudanças na política de recursos humanos das empresas estatais e de algumas autarquias, as quais passaram a realizar maiores investimentos em capacitação profissional e a oferecer condições de crescimento mais rápido na carreira.

De fato, as pessoas que buscam um emprego público são motivadas por um conjunto de fatores como: remuneração, segurança, realização pessoal, realização profissional, atribuições do cargo, poder, status (BERGUE, 2007).

É importante confirmar as razões para o ingresso no setor público, já apontadas em outros estudos, além de, possivelmente, identificar outras razões e as principais motivações e expectativas envolvidas nesta decisão.

2.3 MOTIVAÇÃO

A motivação é um assunto muito discutido por vários autores de diferentes áreas, como a psicologia, sociologia e administração.

A seguir estão apresentadas as definições de motivação segundo alguns autores, a importância do estudo da motivação, conceito e teorias referentes a necessidades e motivação.

2.3.1 Conceito de motivação

Robbins (2009) define motivação como a disposição para fazer alguma coisa, que é condicionada pela capacidade dessa ação de satisfazer uma necessidade do indivíduo.

A motivação nasce das necessidades intrínsecas, ou seja, pode ser compreendida como algo interno a cada pessoa. A motivação nasce somente das necessidades humanas e não daquelas coisas que satisfazem estas necessidades (ARCHER, 1978 *apud* BERGAMINI e COSTA, 1990). Dessa forma, não é possível motivar alguém (BERGAMINI, 1997).

A motivação cobre grande variedade de formas comportamentais. A diversidade de interesses percebida entre os indivíduos permite aceitar, de forma razoavelmente clara, que as pessoas não fazem as coisas pelas mesmas razões. Existem muitas razões que explicam uma simples ação (BERGAMINI, 1997). Bergamini (1997, p. 30) afirma ainda que “o estudo da motivação abrange, em última análise, aquelas tentativas de conhecer como o comportamento é iniciado, persiste e termina”.

A base das motivações é a busca pelo equilíbrio psicológico do indivíduo, quando este descobre uma necessidade, ela o leva a uma situação de desconforto, criando uma ação do indivíduo a fim de procurar uma solução que possibilite o retorno ao estado de equilíbrio psicológico, ou seja, motivação é a busca da satisfação da necessidade em questão (KARSAKLIAN, 2004).

Para McClelland, “um motivador é a projeção de um estado, um objetivo ou uma condição futura que impulsiona, direciona e seleciona o comportamento do indivíduo, encaminhando suas ações em certa direção” (MOTTA; VASCONCELLOS, 2006, p. 74).

A motivação é o que move as pessoas – a força motriz de todo o comportamento humano, tendo dois componentes: a moção ou excitação e o objetivo. A moção “é um estado interno de tensão que produz ações que visam reduzir essa tensão, enquanto o objetivo “é algo no mundo externo cuja aquisição vai reduzir a tensão, a moção fornece a energia para mover, agir, em direção a alcançar o objetivo (SHETH et al, 2001, p. 59).

Bergamini (1997, p. 32) afirma que “é importante que se leve em consideração a existência das diferenças individuais e culturais entre as pessoas quando se fala em motivação”, já que essas diferenças podem “afetar a interpretação de um desejo, mas também o entendimento da maneira particular como as pessoas agem na busca dos seus objetivos”.

2.3.2 Necessidades

As necessidades são processos pessoais e internos, muitas vezes subjetivos, que impulsionam o comportamento humano. Elas surgem em uma situação específica e levam as pessoas a ações direcionadas à satisfação dessas necessidades (FRANÇA, 2006).

Para Robbins (2009), uma necessidade significa uma deficiência física ou psicológica que faz com que determinado resultado pareça atraente.

As necessidades de cada indivíduo são distintas, qualitativa e quantitativamente. “Atender – ou satisfazer – essas necessidades constitui, portanto, aspiração que transcende a mera e objetiva demanda de sobrevivência” (BERGUE, 2009, p. 299). Assim, as necessidades produzem os motivos para a ação, que é a motivação para atendê-las.

A teoria da hierarquia das necessidades de Maslow é conhecida como uma das mais importantes sobre motivação. Maslow baseia-se “em uma visão de homem racional, mas às voltas com seus impulsos e desejos” (*apud* SAMPAIO, 2009, p. 7). Ele considera que o desejo é algo permanente, porém os objetos e objetivos dos desejos estão constantemente sendo mudados pela pessoa (SAMPALIO, 2009).

Para Maslow, as necessidades dos seres humanos obedecem a uma hierarquia, ou seja, uma escala de valores, uma pirâmide hierárquica de importância e de influência do comportamento humano (1954 *apud*, ROBBINS, 2009). As necessidades apontadas por ele são:

- Necessidades fisiológicas: são as necessidades mais básicas para a sobrevivência, como fome, sede, abrigo, repouso, sexo, etc.
- Necessidades de segurança: envolvem segurança contra danos físicos e morais, proteção e estabilidade, como defesa, proteção, emprego, abrigo;
- Necessidades sociais: são as necessidades de associação, participação e aceitação por um grupo;
- Necessidades de estima: envolvem o respeito próprio, autonomia, realização, estima, status, prestígio, consideração;
- Necessidades de auto-realização: incluem crescimento, alcance do pleno potencial, autodesenvolvimento.

Além destas cinco categorias de necessidades, que são apresentadas por diversos autores, Sampaio (2009) acrescenta:

- Desejos de saber e de entender (ou necessidade de conhecer): “desejo de entender, de sistematizar, de organizar, de analisar, de procurar relações e significados, de construir um sistema de valores” MASLOW (1954, p. 97 *apud* SAMPAIO, 2009, p. 9);
- Necessidades estéticas: “impulsos à beleza, à simetria e, possivelmente, à simplicidade, à inteireza e à ordem” (SAMPALIO, 2009, p. 9).

Os cinco grupos de necessidades de Maslow foram classificados em duas categorias: superiores e inferiores. Segundo Maslow são necessidades inferiores as fisiológicas e de segurança enquanto as sociais, de estima e auto-realização são superiores. A ideia de hierarquia das necessidades é dinâmica, uma vez que as necessidades mudam e as prioridades individuais podem ser distintas (1954 *apud*, SAMPAIO, 2009).

A hierarquia das necessidades de Maslow é baseada em quatro pressupostos (SOTO, 2002):

- uma necessidade satisfeita não é um fator de motivação;
- várias necessidades afetam uma pessoa ao mesmo tempo;
- em geral, os níveis mais baixos têm de ser satisfeitos antes dos níveis superiores; e
- existem mais meios para satisfazer as necessidades de nível superior do que meios para satisfazer os níveis inferiores.

Outro aspecto importante sobre a hierarquia das necessidades proposta por Maslow é que quando as necessidades básicas são satisfeitas “as pessoas passam a ser motivadas por metanecessidades” (SAMPALIO, 2009, p. 13). Entre as metanecessidades sugeridas por Maslow podemos destacar: verdade, beleza, justiça, perfeição, integração.

Sobre motivação, Frederick Herzberg identificou dois fatores considerados importantes para a orientação do comportamento das pessoas no trabalho, os quais são chamados de fatores higiênicos e fatores motivadores. Os fatores higiênicos são relacionados a necessidades básicas, como salário, condições físicas do trabalho e segurança, podendo afetar a insatisfação. Já os fatores motivacionais passam a ser considerados quando as necessidades básicas estão supridas, como

reconhecimento, autonomia, realização, participação (ROBBINS, 2009). As pessoas associam diferentes tipos de condições para os bons ou maus sentimentos, ou seja, existem dois fatores diferentes influenciando a motivação (FRANÇA, 2006).

2.4 CARREIRA

Há diferentes definições e conotações atribuídas à palavra carreira. Na língua inglesa a palavra carreira era usada no sentido de “estrada para carruagens”, já a noção de carreira no mundo do trabalho, surgiu no século XIX significando “um canal para as atividades econômicas de alguém durante a vida inteira” (SENNETT, 2006 *apud* SANTOS E ABRAHIM, 2008).

Relacionando carreira e o modelo de sociedade observa-se dois modelos: o tradicional e o moderno. Até o início do século XXI, o modelo predominante era o tradicional – que ainda pode ser identificado nos dias atuais –, caracterizado pela forte presença masculina, estabilidade e progressão linear, em que o indivíduo ascendia de cargo em cargo com chances de atingir o topo. A partir dos anos 70, surge um novo modelo de carreira, como resultado das mudanças sociais ocorridas, como a entrada das mulheres no mercado de trabalho, a elevação dos níveis de instrução, a globalização da economia e a flexibilização do trabalho. As carreiras modernas são instáveis, descontínuas e seguem uma horizontalidade (CHANLAT, 1995).

Quando relacionado às inclinações profissionais, o termo carreira quer dizer também a maneira como a vida profissional de um indivíduo se desenvolve ao longo do tempo e como é vista por ele (SCHEIN, 1996).

Schein (1996) propõe o conceito de carreira sob duas dimensões: carreira interna e carreira externa ou organizacional. A carreira interna está relacionada aos talentos, habilidades e motivações individuais que direcionam a vida profissional, enquanto a carreira externa é constituída por várias e importantes fases reconhecidas pela pessoa e pela sociedade.

À medida que a carreira se desenvolve, o indivíduo encontra respostas precisas para questões sobre quais são as suas aptidões, seus talentos, suas habilidades, suas áreas de competência, seus pontos fortes e fracos, seus motivos,

suas necessidades e objetivos na vida. Essas respostas ajudam a construir um auto-conceito, que funciona como um sistema de orientação que baliza as escolhas profissionais, orientando suas carreiras e satisfazendo suas necessidades (SCHEIN, 1996).

2.4.1 Âncoras de carreira

Nos estudos sobre carreira, é importante ressaltar o direcionamento de alguns autores para a investigação das características, valores e experiências individuais que são estabelecidas na relação indivíduo-trabalho ou no desenvolvimento de uma carreira. Neste sentido, destaca-se o inventário das âncoras proposto por Schein (1996).

Âncora de carreira pode ser definida como “o conjunto de auto-percepções relativas a talentos e habilidades, motivos e necessidades e atitudes e valores que as pessoas têm com relação ao trabalho que desenvolvem ou que buscam desenvolver” SCHEIN (1978, *apud* KILIMNIK, 2000, p. 87).

Edgar Schein desenvolveu um estudo com 44 alunos de um curso de mestrado da Faculdade de Administração de Sloan, do Instituto de Tecnologia de Massachusetts (MIT), utilizando entrevistas para examinar a história de trabalho e as razões das decisões relativas à carreira no período de 1961 a 1973 (SCHEIN, 1996).

Schein (1996) identificou oito categorias de razões e padrões de escolhas ao longo do desenvolvimento da carreira, chamadas “âncoras de carreira”. São elas: competência técnico-funcional; competência administrativa geral; autonomia/independência; segurança/estabilidade; criatividade empreendedora; vontade de servir ou dedicação a uma causa; puro desafio e estilo de vida.

De acordo com a âncora que a pessoa possui, ela deve seguir um rumo profissional que tenha a ver com essa inclinação. Caso o profissional não conheça sua carreira interna, ele pode tender a realizar outras atividades que não tenham relação com sua identidade, afastando-se, dessa forma, de seus valores, de suas escolhas de origem, de sua essência, de si mesmo.

As oito categorias de âncoras de carreira identificadas por Schein (1996), com as características principais, são:

1. Competência técnico-funcional: Os indivíduos se preocupam com o desenvolvimento da perícia pessoal e especialização construindo a carreira em uma área técnica específica ou determinada profissão. São motivados pelo exercício de suas aptidões e o reconhecimento por ser especialistas. O tipo de trabalho deve estar relacionado com testar suas habilidades e competências senão ficam menos satisfeitos e competentes. O tipo de reconhecimento que esperam são oportunidades de aperfeiçoamento profissional e desenvolvimento pessoal dentro de sua especialidade e reconhecimento dos colegas ou especialistas conceituados.
2. Competência gerência geral: As pessoas dessa âncora objetivam subir os degraus hierárquicos da empresa até alcançar os cargos de maior responsabilidade. Preocupam-se com a integração do esforço coletivo para a obtenção de resultados e com a articulação das diferentes funções de uma organização. O tipo de reconhecimento que buscam são as promoções para cargos de maior responsabilidade, avaliados sempre em termos de títulos, salário, número de subordinados, importância do setor, orçamento e influência nas decisões.
3. Autonomia/Independência: Os indivíduos não suportam estar presos a normas, regras, métodos e expedientes de trabalho e sua necessidade é a de fazer as coisas do seu jeito, ritmo e padrões próprios; preocupam-se com a liberdade e independência. Os membros deste grupo que possuem carreiras autônomas podem estar preparados para o futuro. Entretanto, os que ainda dependem de empregos estáveis para “planejar a liberdade” podem estar vulneráveis em função das mudanças de cenário.
4. Segurança/Estabilidade: Algumas pessoas têm a necessidade de segurança e estabilidade de forma a sentirem-se seguras. Estas pessoas, normalmente procuram empregos em organizações que proporcionem estabilidade, possuam programas de benefícios definidos e tenham uma imagem de solidez. O predomínio é do sentimento de estabilidade e garantia de emprego.
5. Criatividade empreendedora: Os indivíduos sentem-se motivados para criar novos negócios próprios, desenvolvendo novos produtos ou serviços. O predomínio é do impulso criativo.
6. Vontade de servir ou dedicação a uma causa: Os indivíduos buscam ocupações a fim de incorporarem no trabalho valores importantes para si, desejam fazer alguma coisa para melhorar o mundo de alguma maneira, buscam contribuir para a melhoria da sociedade. A prioridade é o desejo de servir a uma causa.

7. Puro desafio: Algumas pessoas movem-se pelo desafio. O sucesso está representado por transpor obstáculos impossíveis, resolver problemas insolúveis, vencer em situações extremamente adversas ou adversários muito fortes.

8. Estilo de vida: Os indivíduos buscam oportunidades que permitam conciliar e integrar necessidades pessoais, familiares e as exigências da carreira. Geralmente são competentes e valorizam a carreira, mas não abrem mão de outras necessidades pessoais, procuram a integração de ambas.

O conceito de âncora de carreira vai além do que se entende por motivação para o trabalho já que está fundamentado “na interação entre habilidades, motivos e valores no autoconceito total” (KILIMNIK, 2000, p. 88).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A estratégia de pesquisa escolhida para o desenvolvimento do trabalho teve caráter descritivo em que foram utilizadas as seguintes técnicas: entrevistas e questionários (qualitativa e quantitativa), já que o objetivo era levantar informações sobre o mercado gerado pelos concursos públicos e sobre o perfil e expectativas daqueles que buscam inserção no mercado de trabalho por meio do concurso público.

Gil (2008, p. 28) afirma que pesquisas descritivas “têm como objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”. As pesquisas descritivas, assim como as exploratórias, são normalmente utilizadas por pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática (GIL, 2008).

Num primeiro momento, foram realizadas cinco entrevistas com diretores de cursos preparatórios para concursos de Porto Alegre a fim de identificar aspectos relevantes a serem pesquisados com os candidatos-alunos. A partir desses aspectos levantados nas entrevistas foi formulado um questionário que foi respondido por alunos frequentadores de cursos preparatórios buscando apontar as razões para busca do emprego público.

3.1 ETAPA QUALITATIVA

A primeira etapa da pesquisa foi qualitativa. Esta abordagem proporciona um melhor entendimento do contexto do problema, gerando hipóteses e contribuindo na formulação do instrumento de coleta de dados a ser aplicado aos candidatos-estudantes dos cursos preparatórios pesquisados.

Nesta etapa da pesquisa, as entrevistas tiveram como objetivo proporcionar um melhor entendimento do contexto do problema, contribuindo para decisão de quantas e quais variáveis constariam no questionário que foi respondido pelos alunos. Dessa forma, optou-se por entrevistas semi-estruturadas, visto que esta

forma de abordagem permite que o pesquisador faça intervenções, direcionando o diálogo para os pontos de seu interesse (GIL, 2008).

A entrevista, de acordo com Severino (2007), é uma técnica que tem por intuito coletar informações, por meio de sujeitos entrevistados, sobre um determinado assunto, havendo, portanto, a interação entre pesquisador e entrevistado. Neste sentido, “o pesquisador visa apreender o que os sujeitos pensam, sabem, representam, fazem, argumentam” (SEVERINO, 2007, p. 124). Para Gil (2008, p. 109) a entrevista “é uma forma de diálogo assimétrico, em que uma das partes busca coletar dados e a outra se apresenta como fonte de informação”.

A seleção dos entrevistados nesta etapa é de extrema importância, pois o conhecimento sobre o mercado de concursos públicos e a qualidade das informações fornecidas é determinante para o desenvolvimento da pesquisa. Para a escolha dos diretores de cursos a serem entrevistados foram utilizados os seguintes critérios: ter site do curso, publicar anúncios em jornais, estar atuando na preparação para concursos, com turmas em andamento, além da conveniência para o pesquisador.

A partir desses critérios, procurou-se fazer contato com os diretores dos cursos preparatórios a fim de lhes informar sobre o conteúdo e relevância da pesquisa, assim como conhecer a disposição em responder à entrevista. Nesse momento, foram contatados doze estabelecimentos situados em Porto Alegre.

Para definir o número de diretores, ou responsáveis, por cursos preparatórios a serem entrevistados foi utilizado o princípio de “saturação”. Após certo número de entrevistas, as informações começam a se repetir, não acrescentando mais novidades e deixando de ser relevantes. Para isso, as entrevistas foram analisadas à medida que foram sendo realizadas, ou seja, paralelamente. O processo de análise é concomitante à coleta de dados, “inicia-se no momento da própria coleta; essas duas etapas se comunicam” (GIL, 2008, p. 176).

As informações obtidas nas entrevistas foram analisadas através do método de análise de conteúdo. Este método consiste no uso de procedimentos a fim de levantar inferências válidas a partir de um texto, buscando “classificar palavras, frases, ou mesmo parágrafos em categorias de conteúdo” (ROESCH, 1999, p. 169). “É uma metodologia de tratamento e análise de informações constantes de

documentos, sob forma de discursos pronunciados em diferentes linguagens: escritos, orais, imagens, gestos” (SEVERINO, 2007, p. 121).

As entrevistas foram realizadas pessoalmente pela pesquisadora durante o mês de agosto de 2010, na sede do curso preparatório, sendo agendada a visita previamente por telefone ou e-mail conforme conveniência e contato com o entrevistado. Tiveram duração média de trinta minutos e foram gravadas, quando autorizado pelo entrevistado. O entrevistado de um dos cursos preparatórios não autorizou a gravação da entrevista, por não se sentir à vontade. “A gravação eletrônica é o melhor modo de preservar o conteúdo das entrevistas. Mas é importante considerar que o uso do gravador só poderá ser feito com o consentimento do entrevistado” (GIL, 2008, p. 119).

Foram realizadas cinco entrevistas com donos e/ou diretores de cursos preparatórios de Porto Alegre. Os cursos foram escolhidos de acordo com os critérios anteriormente descritos, conforme a acessibilidade aos diretores e por aceitarem participar da pesquisa.

3.2 ETAPA QUANTITATIVA

A segunda etapa da pesquisa foi quantitativa, buscando quantificar os dados apurados e aplicar análises estatísticas a eles. A partir da elaboração de um questionário, teve início a etapa de coletas dos dados junto aos candidatos-estudantes.

O questionário pode ser definido como uma forma de investigação em que são propostas questões sobre perfil, interesses, expectativas, aspirações, comportamento. Podemos destacar algumas vantagens em utilizar o questionário, como: atingir um número grande de participantes da pesquisa e garantir o anonimato das respostas e não expor o pesquisado (GIL, 2008). “O questionário caracteriza-se por uma série de questões apresentadas ao respondente, por escrito” (VERGARA, 2009, p. 52).

Para desenvolver o questionário, foram consideradas questões que pudessem caracterizar o perfil dos respondentes e apontar as razões para a busca do ingresso no setor público. Contribuíram para tal, a leitura de outros trabalhos na

área e as informações obtidas nas entrevistas com os diretores de cursos preparatórios.

Após a definição da redação final do questionário, antes de aplicá-lo a todos os estudantes pesquisados, foi feito um teste com cerca de dez indivíduos. O objetivo deste teste era identificar possíveis falhas na elaboração do questionário, como: “complexidade das questões, imprecisão na redação, desnecessidades das questões, constrangimentos ao informante, exaustão, etc” (GIL, 2008, p. 134).

Os questionários foram distribuídos durante o mês de outubro de 2010, a cerca de 200 alunos frequentadores do(s) curso(s) preparatório(s) participantes da etapa qualitativa. A aplicação dos questionários foi feita na sala de aula dos cursos preparatórios para diferentes concursos de nível médio e superior, após breve apresentação do contexto e dos objetivos da pesquisa. Em alguns cursos a própria pesquisadora distribuiu e aplicou o questionário e, em outros, a aplicação foi feita pelo diretor do curso, tendo o retorno de 56 questionários completos e preenchidos corretamente, os quais foram utilizados para a análise dos resultados, e outros 12 incompletos, que foram descartados. O critério para a definição dos respondentes foi a acessibilidade ou conveniência. “O pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo” (GIL, 2008, p. 94).

Além do questionário, os candidatos-estudantes responderam ao inventário de âncoras de carreira desenvolvido por Schein, composto por quarenta questões fechadas, as quais o indivíduo atribui classificação, em escala Likert, de um a seis, significando nunca verdadeiro e sempre verdadeiro, respectivamente. Este inventário possibilita a identificação de características e habilidades do indivíduo, que orientam e influenciam o desenvolvimento de sua carreira. O objetivo de incluir o inventário de âncoras de carreira de Schein na pesquisa é ter informações mais completas sobre o perfil profissional dos candidatos-estudantes que buscam ingressar no serviço público.

Após a coleta dos dados, estes foram agrupados e são apresentados a seguir, podendo vir acompanhados de gráficos e/ou tabelas, com valores estatísticos para maior clareza. Os dados experimentais obtidos foram analisados e relacionados com o referencial teórico, dando subsídio à conclusão.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo estão apresentados e analisados os resultados obtidos durante a pesquisa realizada com os diretores de cursos preparatórios para concursos, na etapa qualitativa, e também os resultados da etapa quantitativa, realizada com candidatos-estudantes.

Visando atender aos objetivos propostos para este trabalho, buscou-se estruturar os resultados de forma a identificar o perfil dos indivíduos que desejam ingressar no setor público, apontar as razões que os motivam e, ainda, identificar as inclinações profissionais de acordo com o inventário das âncoras de carreira proposto por Schein (1996).

4.1 CARACTERÍSTICAS DOS CURSOS PREPARATÓRIOS PARA CONCURSOS

A grande e constante oferta de vagas para empregos no setor público, o conseqüente aumento na demanda por concursos, aumento da concorrência às vagas, fez surgir um mercado próprio, destinado a atender os milhares de candidatos que prestam concursos públicos. Este mercado abrange empresas organizadoras do processo seletivo, editoras de livros e apostilas específicas de cada matéria e para cada concurso, além de instituições de ensino especializadas nessa área: os cursinhos para concurso.

Em Porto Alegre, apenas no centro da cidade, são quase dez cursos preparatórios para concursos. Na Zero Hora, um jornal de grande circulação no Estado, no caderno “Empregos & Oportunidades”, encartado nas edições de domingo, são anunciados regularmente cerca de vinte cursos preparatórios presenciais, além de muitos cursos oferecerem também a modalidade a distância. A maioria dos cursos, além de anúncios semanais em jornais de grande circulação, contam com páginas na internet como meio de divulgação.

Dessa forma, com o objetivo de conhecer a percepção dos diretores dos cursos sobre o perfil e motivações dos candidatos e identificar aspectos relevantes a

serem pesquisados com os candidatos-alunos, foram realizadas cinco entrevistas com donos e/ou diretores de cursos preparatórios de Porto Alegre.

O quadro a seguir apresenta informações sobre os cursos preparatórios pesquisados e sobre os donos e/ou diretores entrevistados. A entrevista do curso D não fará parte das análises em função da superficialidade das informações prestadas assim como pelo fato de, apesar de anunciar no jornal e no site do curso, não há turma em preparação para concursos no momento.

Quadro 1 – Apresentação dos cursos preparatórios para concursos e entrevistados

Curso	Tempo no mercado	Entrevistado	Tempo na função
A	25 anos	Diretor-presidente	18 anos
B	15 anos	Diretora	13 anos
C	27 anos	Dono e diretor	27 anos
D	5 anos	Gerente pedagógica	5 anos
E	15 anos	Dona e diretora	15 anos

Fonte: elaborado pela autora

As principais informações obtidas nas entrevistas estão relatadas, transcritas e analisadas a seguir.

4.1.1 Perfil dos candidatos-estudantes

Quanto à existência de um perfil definido (sexo, idade, escolaridade, raça, etc.), os entrevistados não foram muito divergentes. Para os entrevistados B e E, esse perfil pode ser explicado por faixa etária e sexo, enquanto para os entrevistados A e C, os perfis se apresentam por categorias, conforme o concurso pretendido e a formação, por exemplo.

No curso B, a maioria dos alunos, tem de 23 a 42 anos, mas há casos de alunos com 18 anos, assim como alunos de 60 anos, mas são exceções, segundo a

diretora do curso. No curso E, a maioria dos alunos são mulheres e a faixa etária é entre 20 e 40 anos.

Para os entrevistados A e C, o perfil dos candidatos depende do cargo pretendido, da formação, da trajetória pessoal.

Normalmente um concurso pra área fiscal é um pessoal que sai da área de Administração e Contabilidade. Já um concurso pra Polícia Federal, agente da Polícia Federal tu vê muitos alunos que inclusive fizeram o curso de Direito e estão fazendo o concurso pro cargo de agente da Polícia Federal já pensando num concurso pra delegado da Polícia Federal. Então, o perfil do candidato vai depender para qual concurso ou qual o cargo que ele tem interesse. (Entrevistado A)

Um aspecto interessante percebido nos discursos dos entrevistados A e C é a área de interesse do candidato como determinante na escolha do órgão e do cargo para o qual prestar concurso. O diretor do curso C corrobora com a declaração do entrevistado A.

Eu acho que existem grupos de perfis diferentes. Há os que desejam fazer concurso pra área de segurança então fazem todos os que sejam nessa área, como: Polícia Rodoviária Federal, SUSEPE, Brigada Militar... Há os que se interessam por concursos mais jurídicos, querem cargos nos tribunais, por exemplo: TRF, TRT, MPU... Tem também os que têm formação na área da saúde e fazem concursos nessa área, como Hospital Conceição, por exemplo. Concursos pra cargos administrativos, de ensino médio, são procurados, em geral, pelos mais jovens. É o caso do Banco do Brasil, Banrisul, Petrobras, Correios, CEEE e prefeituras... (Entrevistado C)

Um aspecto considerado por todos os entrevistados foi a crescente participação das mulheres nos cursos preparatórios para concursos, em conformidade com as mudanças ocorridas no mercado de trabalhos, segundo Guimarães (2009).

Cada vez mais as mulheres estão tomando conta. Tanto é que se for ver hoje nas listas de aprovados, principalmente em concursos de tribunais, o maior número é justamente de mulheres. Cada vez mais mulheres procurando concursos públicos, essa seria a grande mudança ao longo do tempo. De 10 anos pra cá, acho que a média que tem aumentado é, em torno, de 20% a 25% de mulheres procurando fazer concurso público. (Entrevistado A)

Os homens são maioria quando se trata de concursos na área de segurança, como para inspetor e delegado da Polícia Civil, Polícia Federal, Brigada Militar. Em relação ao sexo dos candidatos, o entrevistado A declara ainda que para “Polícia Federal, automaticamente, o sexo masculino em função da atividade”.

4.1.2 Influências na aprovação do candidato

Pode-se considerar que os cursos preparatórios contribuem na formação do candidato que se prepara para concorrer a uma vaga no setor público, à medida que oferece disciplinas como Língua Portuguesa, Informática, Matemática, Raciocínio Lógico, Legislação, às vezes Conhecimentos Gerais, além de conhecimentos específicos.

Em relação a essa instrução proporcionada pelos cursos, os diretores não a percebem como formação do candidato para o cargo que irá ocupar, acreditam que o objetivo do curso preparatório é fazer com que o candidato passe na prova.

Eu acredito que a preparação para concurso, o objetivo dela, é fazer o candidato passar na prova. Falar que o candidato, de certa forma, vai aprender o conteúdo em uma hora, em dois ou três meses, ou até mesmo seis meses, de curso pra concurso público, de certa forma é uma utopia. Então, na realidade, a formação que o curso preparatório dá é pra passar no concurso. (Entrevistado A)

Para o entrevistado B, frequentar um curso preparatório é “fundamental pra quem sabe aproveitar. Porque o professor vai orientar, vai dizer: ‘olha, estuda por aqui’, vai dar macetes, vai dar dicas, vai, na verdade, orientar o aluno a responder corretamente as questões da prova”.

O entrevistado C entende que “a preparação para concurso, frequentando um curso, tendo contato com os professores e colegas, torna a pessoa bem mais esclarecida, até sobre as funções do cargo”.

De acordo com os entrevistados, quem aguarda a publicação do edital pra começar a se organizar e estudar para um concurso fica pressionado pelo curto tempo até a prova e o volume de disciplinas pra estudar.

Em média entre a publicação do edital do concurso e a realização da prova o tempo é de dois meses e é exatamente durante esse período que a maioria dos candidatos estuda, mas acabam se desestimulando porque se dão conta que é muito conteúdo em tão pouco tempo. Cada uma das disciplinas tem uma gama enorme de assuntos, o que às vezes torna difícil absorvê-las integralmente em tão curto espaço de tempo. Quando o candidato se dá por conta já chegou o dia da prova e o tempo foi pouco, muito pouco... (Entrevistado B)

Sobre a importância de frequentar cursos preparatórios, os entrevistados relatam que um percentual pequeno de candidatos está realmente em condições de passar numa prova de concurso.

Dos inscritos em concurso público, acho que assim, 20% têm condições de concorrer realmente à vaga, porque são alunos que tem uma grande carga, tem um grande conhecimento, são esforçados, são alunos realmente focados em passar em concurso público. E, dentro desses 20% estão os alunos que fazem curso preparatório, com seriedade, estes vão ter condições... (Entrevistado B)

O entrevistado A é ainda mais categórico ao afirmar que o curso preparatório é um “divisor de águas” entre uma aprovação ou reprovação num concurso.

O objetivo do curso preparatório é fazer o candidato passar na prova. Automaticamente, ele lapida o candidato pra prova. (...) Vamos dizer assim, existem três níveis de candidatos:

- Primeiro: aquele que se inscreve no concurso, não tem praticamente chance de passar;
- O que compra apostila, dificilmente, também, vai passar, e
- O que estuda em cursos preparatórios, esses são os que têm condições de passar.

Então, quer dizer, o curso preparatório é, digamos, o divisor de águas entre uma aprovação ou não num concurso público. (Entrevistado A)

Essa visão da importância e influência do curso preparatório na preparação e aprovação do candidato é repetida por outros diretores, que costumam, inclusive, informar isso aos seus alunos.

Costumo ir nas salas de aula, no início do curso, e mostrar que a maioria dos que se inscrevem, não estudam. Dos que estudam, poucos se preparam adequadamente, com material certo, completo, dedicando o número de horas necessário. Então, dos inscritos num concurso, cerca de 10% têm realmente condições de ser aprovado. E aí entram os que fazem cursinho. (Entrevistado C)

O curso preparatório, do ponto de vista dos diretores, tem o objetivo principal de “fazer o aluno passar na prova” (Entrevistado A). Dessa forma, o diferencial de quem frequenta cursos é o direcionamento dos estudos em função do edital e do estilo de questões da banca organizadora, baseado em concursos anteriores. E, conseqüentemente, o melhor aproveitamento do tempo.

Quem trabalha com concursos, sabe que muitos se inscrevem sem nem saber como funciona, quais são as matérias, as funções do cargo. Muitos querem um emprego estável, mas acham que é só fazer a prova, não se preparam, não têm ideia da quantidade de matérias e do volume de inscritos. Por isso, quem faz um curso preparatório vai estudar o que realmente cai na prova, orientado por um professor que conhece o estilo das provas, e isso faz diferença. (Entrevistado E)

Muitos cursos preparatórios já oferecem a modalidade de ensino a distância e outros já planejam a oferta desta modalidade. A importância de atender à demanda dos alunos do interior, onde não há cursos presenciais, ou mesmo de alunos de

grandes cidades, mas que não dispõem de tempo para assistir aulas presenciais numa sede, é percebida por todos os diretores entrevistados.

Vantagens tem, pr'aqueles alunos que são, como é que se diz, regrados, se não tiver essa regra de estudar, não vale a pena. O aluno pode se organizar pra assistir as aulas quando puder, pode rever alguma aula. Caso se atrase pra sair do trabalho, não perde a aula. Não tem que gastar com condução, estacionamento, alimentação, sofrendo as intempéries do tempo e também ao perigo, à falta de segurança, coisas da noite... Cursos a distância são uma tendência. A maioria dos cursos presenciais já oferece a modalidade EAD também. (Entrevistado B)

Para o diretor do curso A, “nas capitais, a preparação a distância para cargos da área jurídica vem crescendo muito. Para outros cargos, em capitais, não ocorre a diminuição do número de alunos presenciais, em função da oferta de cursos EAD”. E completa “Temos cursos a distância aqui, via internet e satélite. E há bastante procura.”

Os cursos a distância costumam ser mais baratos e atraem quem não tem tempo, ou quem não tem a facilidade de ter um curso relativamente próximo que possa frequentar. É outro público. (Entrevistado C)

Outro aspecto destacado por um dos entrevistados foi a espera pela publicação do edital do concurso para daí então começar a se organizar e estudar e, para alguns, procurar um curso preparatório.

O que interessa pro aluno é o edital, infelizmente, aqui em Porto Alegre, no RS. Aqui no RS não tem ainda a cultura do concurso, não adianta. Diferente de Brasília, RJ, SP, que tendo ou não concurso eles estão estudando. Aqui os alunos só procuram cursos, só começam a estudar mesmo, a grande maioria, quando sai a publicação do edital, antes é difícil de formar turma. Não tem edital, não querem estudar. (Entrevistado B)

4.1.3 Ano eleitoral versus concursos

A realização de concursos em ano eleitoral é uma questão que gera dúvidas, quanto às limitações, entre muitos candidatos a concursos. Entre os candidatos que frequentam cursos preparatórios, há um maior esclarecimento nesse sentido.

A imprensa e os cursos preparatórios têm informado que não há essa restrição em relação a ano eleitoral. É normal pessoas com dúvida, porque cada vez ingressam mais pessoas fazendo concursos públicos. (Entrevistado A)

A diretora do curso B reforça que “muitos alunos têm aquela ideia, ‘ano eleitoral, não vai ter concurso esse ano’. Mas tivemos vários concursos esse ano.”

Alguns alunos acham que não pode ter concurso nesse período, não pode sair edital, nem haver prova. Mas temos aí, o concurso do MPU, oficial escrevente com prova em setembro, e outros ainda. (Entrevistado C)

Os diretores entrevistados sabem que muitos alunos, especialmente os novos, têm dúvidas quanto às limitações na realização de concursos públicos em ano de eleições. Em relação aos que não frequentam cursos preparatórios, não se consegue mensurar o quanto a realização de eleições pode influenciar na demanda por cursos.

4.2 PERFIL DOS CANDIDATOS-ESTUDANTES

Primeiramente, será apresentada a caracterização dos respondentes: sexo, faixa etária, grau de instrução, etc. Posteriormente, serão apresentadas as razões que levam esses indivíduos a se direcionar para o setor público. Por fim, serão apresentadas as orientações de carreira dos candidatos a vagas no setor público.

4.2.1 Caracterização dos respondentes

O grupo de 56 respondentes da pesquisa foi composto de 29 mulheres e 27 homens, apresentando uma divisão equilibrada em relação ao sexo.

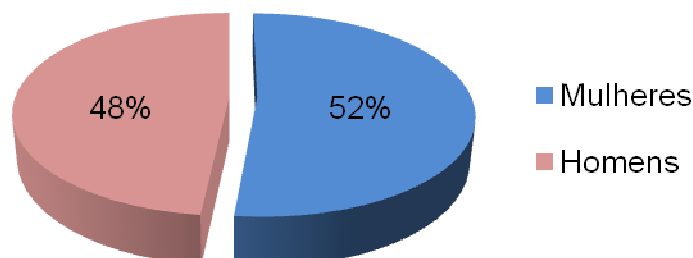


Gráfico 1 – Sexo
Fonte: Coleta de dados

Conforme a tabela 2, onde N representa o número de respondentes, podemos observar que as idades, apresentam-se bem heterogêneas, variando entre 18 e 58

anos e concentrando o maior percentual entre os candidatos com até 30 anos. Sendo mais de 50% correspondente a faixa etária de 21 a 30 anos.

Tabela 1 – Distribuição por faixa etária

Faixa etária		
	N	Frequência relativa
Até 20 anos	8	14,3%
De 21 a 30 anos	30	53,6%
De 31 a 40 anos	11	19,6%
De 41 a 50 anos	4	7,1%
De 51 a 60 anos	3	5,4%
Mais de 60 anos	0	0,0%
Total	56	100,0%

A média das idades situa-se em torno de 29,7 anos e a mediana em 28 anos, com desvio padrão de 9,25 anos, o que comprova a heterogeneidade do grupo de respondentes. Quase 70% dos respondentes têm até 30 anos, o que corrobora com Carelli (2007) que diz que um dos sonhos da classe média brasileira que começa a vida economicamente ativa é ser aprovado em um concurso público. São jovens que atingiram a idade de ingressar no mercado de trabalho e não estão tendo oportunidades no mercado formal (ANTUNES; ALVES, 2004), além da perspectiva de salários melhores do que na iniciativa privada (MATIJASCIC et al, 2009).

Em relação ao estado civil, 35 são solteiros, 20 casados e um divorciado. E quanto à cor ou raça, 53 se declararam brancos e três pardos.

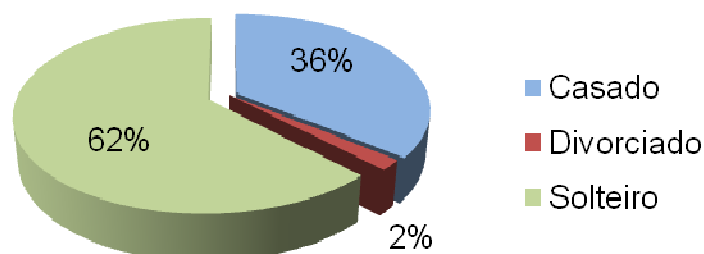


Gráfico 2 – Estado civil
Fonte: Coleta de dados

Vinte e dois candidatos têm Ensino Médio completo, 4 Ensino Superior em curso e 30 Ensino Superior completo, principalmente nas áreas de Administração, Psicologia e Educação. Destes, 10 têm pós-graduação na sua área de formação.

Muitos candidatos, mesmo com ensino superior completo, prestam concurso para cargos de nível médio. No setor público, para funcionários com ensino médio completo, o salário é 27% maior que o salário do setor privado essa diferença salarial é atribuída principalmente à diferença de perfil dos ocupados segundo o grau de instrução, que é muito melhor que no setor privado (MATIJASCIC et al, 2009).

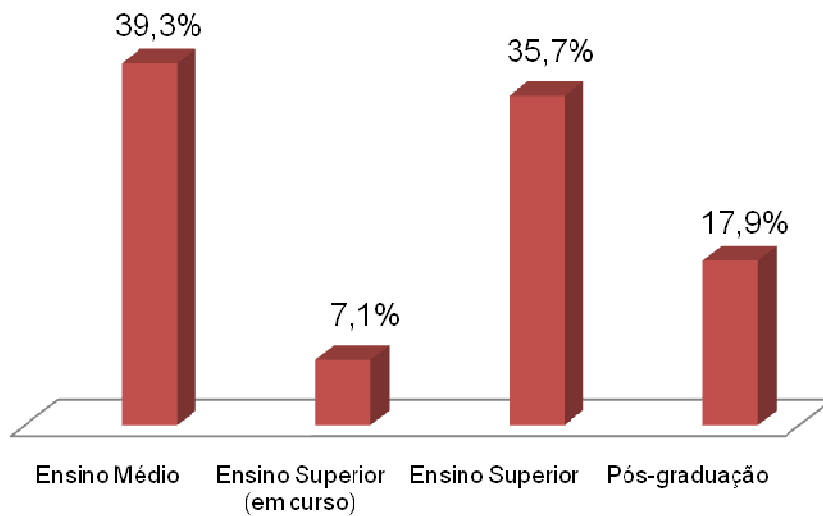


Gráfico 3 – Grau de instrução

Fonte: Coleta de dados

Quanto à trajetória profissional, 31 alunos têm experiência apenas no setor privado, 2 apenas no setor público, 16 em ambos os setores e 7 não têm experiência. A maioria dos respondentes que declara ter experiência no setor público foi, ou é, estagiário ou professor.

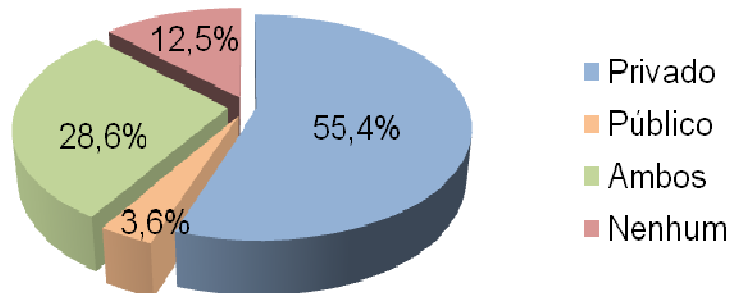


Gráfico 4 – Experiência profissional

Fonte: Coleta de dados

4.2.2 Informações sobre cursos e concursos

Quando questionados sobre para qual esfera (municipal, estadual ou federal) fez ou pretende fazer concurso, 46,4% demonstram interesse por concursos federais, 17,9% por estaduais e apenas 1,8% por municipais.

O salário dos servidores federais estatutários superou em 101,3% os salários dos funcionários da iniciativa privada em 2008, o que pode justificar esse interesse por concursos federais.

Alguns candidatos pretendem fazer concurso pra mais de uma esfera, conforme distribuição apresentada a seguir.

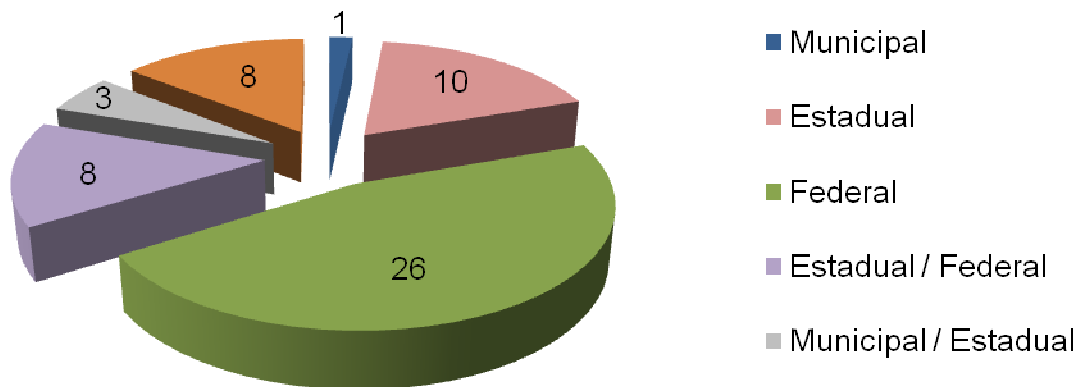


Gráfico 5 – Distribuição de preferência por esfera

Fonte: Coleta de dados

A maioria se informa sobre os concursos com editais publicados e editais previstos através da internet. Muitos outros, além da internet, tomam conhecimento dos concursos por anúncios dos cursos nos jornais.

O tempo de preparação para concursos foi dividido em classes:

Tabela 2 – Tempo de preparação para concursos

	Número de candidatos	%
Até 6 meses	31	55,4%
De 6 a 12 meses	14	25%
De 12 a 18 meses	8	14,3%
De 18 a 24 meses	1	1,8%
Mais de 24 meses	2	3,6%

Da mesma forma, o tempo de preparação em cursos preparatórios, foi dividido em classes e assim se apresenta:

Tabela 3 – Tempo de curso preparatório para concursos

	Número de candidatos	%
Até 3 meses	33	58,9%
De 3 a 6 meses	10	17,9%
De 6 a 9 meses	3	5,4%
De 9 a 12 meses	4	7,1%
Mais de 12 meses	6	10,7%

A maioria dos alunos se prepara para concursos há menos de 6 meses (55,4%) e 58,9% frequenta cursos preparatórios há no máximo 3 meses. Considerando o período de curso preparatório de até 6 meses, são 76,8% dos respondentes. Esses dados confirmam que no Rio Grande do Sul não se tem ainda a “cultura do concurso”, ou seja, que os alunos esperam a publicação dos editais pra estudar, conforme a diretora do curso B havia declarado.

Apenas 16, dos 56 respondentes, responderam positivamente quanto à existência de impedimentos na realização de concursos em ano eleitoral.

Na preparação para as provas dos concursos públicos, os candidatos investem em cursos, apostilas, livros específicos e DVDs, sendo que metade dos respondentes declara investir por mês até R\$ 200,00.

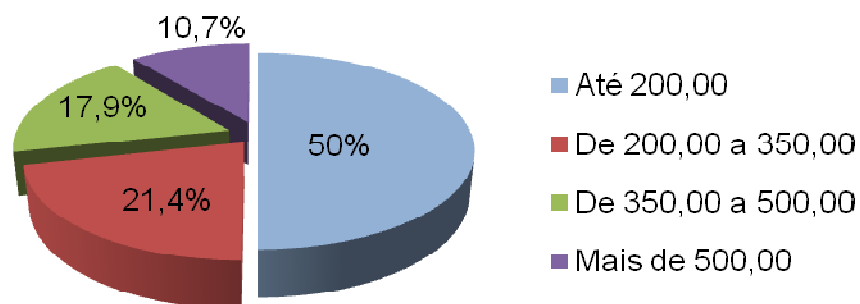


Gráfico 6 – Valor (em R\$) investido na preparação para concursos
Fonte: Coleta de dados

Entre os meios mais citados na preparação para concursos, além do curso preparatório, o uso de apostilas é bastante frequente, 21 candidatos declaram usar este recurso. Apostilas e sites específicos sobre concursos foram apontados por 19 respondentes, sendo o segundo resultado mais frequente.

Tabela 4 – Formas utilizadas na preparação para concursos

	Número de candidatos	%
Apostilas	21	37,5%
Apostilas e DVDs	1	1,8%
Apostilas e livros	5	8,9%
Apostilas e sites específicos	19	33,9%
Livros	3	5,4%
Livros e sites específicos	3	5,4%
Sites específicos	4	7,1%

O investimento feito na preparação para concursos para 46,4% dos alunos é custeado por emprego, 26,8% pela família e 26,8% por reservas financeiras.

Tabela 5 – Fonte do valor investido na preparação para concursos

	Número de candidatos	%
Emprego	26	46,4%
Família	15	26,8%
Reservas financeiras	15	26,8%

Quanto aos critérios para a escolha do concurso e do cargo, os itens avaliados, a média e o grau de concordância, são apresentados na tabela a seguir.

Tabela 6 – Critérios para a escolha do concurso e do cargo

Critérios para a escolha do concurso e cargo	Média	Concordância
1. Volume de conteúdos cobrados no edital	3,50	58,9%
2. Conhecimento prévio dos conteúdos	3,73	73,2%
3. Formação na área	3,54	55,3%
4. Experiência na área	2,98	42,9%
5. Número de vagas	3,39	53,6%
6. Salário/Remuneração	4,25	85,7%
7. Benefícios	4,38	92,9%
8. Local – próximo de onde resido	2,88	33,9%
9. Local – grandes cidades	3,02	32,1%
10. Identificação com o cargo	3,88	75%
11. Possibilidade de carreira	4,25	83,9%

Como se pode observar na tabela 6, os benefícios oferecidos, a remuneração, a possibilidade de carreira, a identificação com o cargo e o conhecimento prévio dos conteúdos cobrados no edital influenciam fortemente na escolha do concurso e do cargo. Os critérios que mais se destacam estão muito mais relacionados à estabilidade e benefícios do trabalho no setor público do que com a identificação com o cargo, a formação na área e experiência na função.

Os candidatos-estudantes também foram perguntados sobre a existência de impedimento à realização de concursos em ano eleitoral. Apenas 16, dos 56 respondentes, acreditam que sim, o que se mostra irrelevante para análise.

4.3 RAZÕES PARA FAZER CONCURSO PÚBLICO

Nesta seção estão apresentados e discutidos os resultados das 15 questões referentes às razões para fazer concursos públicos. Essas questões foram formuladas utilizando a escala de Likert, sendo 5 – concordo totalmente, 4 – concordo, 3 – não concordo nem discordo, 2 – discordo e 1 – discordo totalmente.

Por trás das diferentes razões para ingressar no serviço público estão as necessidades e motivações de cada indivíduo. Conforme Bergamini (1997), as diferenças individuais e culturais devem ser consideradas quando se trata de motivação. A decisão de fazer concursos públicos pode estar associada às necessidades de segurança, sociais, de estima e também de auto-realização, que são algumas das categorias de necessidades apontadas nos estudos de Maslow (1954) e tratadas por Herzberg como fatores higiênicos e motivadores.

As razões para o ingresso no setor público, por ordem de concordância, são apresentadas na tabela a seguir.

Tabela 7 – Razões para o ingresso no setor público

Razões para o ingresso no setor público	Concordância
1. Estabilidade	96,4%
2. Influência dos familiares e amigos	91,1%
3. Não exigência de experiência prévia	80,4%

Continua

Conclusão

Razões para o ingresso no setor público	Concordância
4. Melhores condições de trabalho	80,3%
5. Salário elevado em comparação com o setor privado	76,8%
6. Retorno financeiro	71,5%
9. Falta de melhores oportunidades na iniciativa privada	64,3%
10. Possibilidades de qualificação	51,8%
11. Desenvolvimento da carreira é baseado em critérios mais objetivos que no setor privado	51,8%
12. Forma de seleção mais democrática	51,5%
13. Reconhecimento social	39,3%
14. Alta concorrência no setor privado	32,1%
15. Possibilidade de ampliar os conhecimentos para crescimento no setor privado	30,3%

A proposição com maior concordância foi a de número 2, demonstrando que a maioria dos respondentes concorda que uma razão para fazer concurso público é a estabilidade, o que corrobora com os resultados das pesquisas de BERGUE (2007) e FONTOURA (2010) que apontam a segurança e estabilidade como razões para o ingresso no setor público.

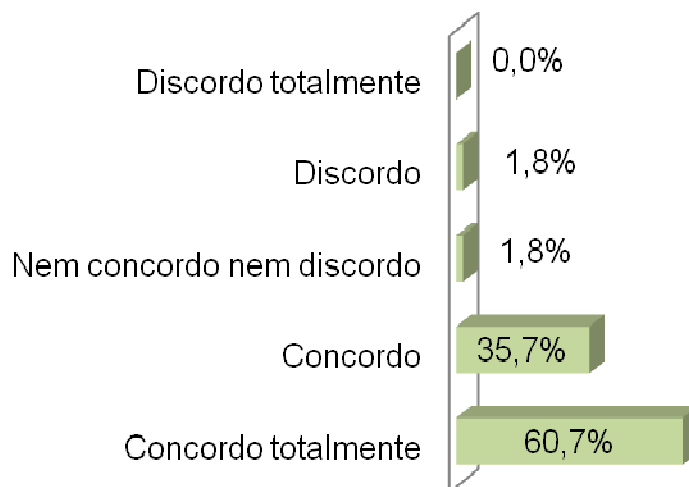


Gráfico 7 – Concordância quanto à estabilidade

Fonte: Coleta de dados

A segunda proposição com alto grau de concordância foi referente ao incentivo da família e dos amigos para o ingresso no setor público. Essa influência dos familiares e amigos no direcionamento da carreira para o setor público é destacada no trabalho de BERGUE (2007) e FONTOURA (2010).

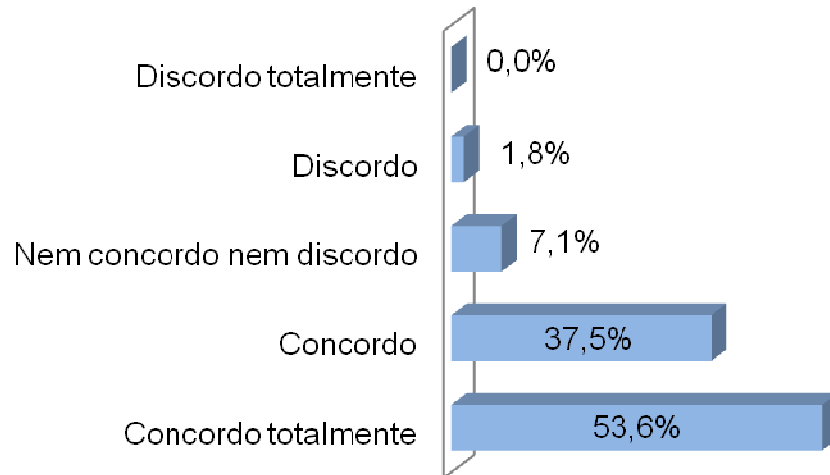


Gráfico 8 – Concordância quanto ao incentivo da família e dos amigos

Fonte: Coleta de dados

Outras duas proposições também apresentam alto índice de concordância, em torno de 80%, são a 14 e a 15, que correspondem, respectivamente, a melhores condições de trabalho no setor público e o facilitador de não exigir experiência. A não exigência de experiência prévia para o ingresso no setor público é uma das razões sugeridas por Côrtes e Silva (2006), confirmadas nessa pesquisa.

A proposição que apresentou maior grau de discordância foi a 7, o que significa que a razão para buscar oportunidades no setor público pouco se atribui à alta concorrência no setor privado.

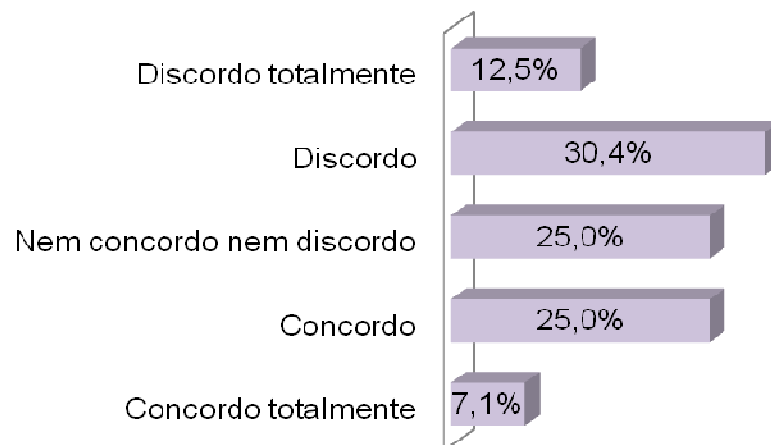


Gráfico 9 – Discordância quanto à alta concorrência no setor privado

Fonte: Coleta de dados

A segunda proposição com alta discordância foi a 10, mostrando que poucos concordam que ser aprovado em concurso público possibilita ampliar conhecimentos e formação para ocupar melhores vagas no setor privado.

Embora a alta concorrência no setor privado seja apontada como razão para buscar o setor público por apenas 32,1% dos respondentes, a falta de melhores oportunidades na iniciativa privada é apontada por 64,3% deles, corroborando com os resultados do trabalho de Côrtes e Silva (2006).

Quando questionados quanto a possíveis limitações do trabalho no setor público, os respondentes citaram a burocracia, a falta de plano de carreira para alguns cargos e órgãos, falta de recursos financeiros, falta de experiência dos funcionários, influências políticas, monotonia e rotina e a não utilização do conhecimento adquirido durante a formação acadêmica. Muitos apontam, além destas, a possibilidade de se acomodar num cargo ou função, deixando de buscar novas oportunidades mesmo dentro do setor público. Mas acreditam, também, que essa estagnação depende da pessoa.

Apesar das limitações percebidas pela maioria dos candidatos, a estabilidade e a remuneração parecem ser mais relevantes na decisão por ingressar no setor público.

Completando a análise do perfil dos respondentes, apresenta-se a seguir a identificação das âncoras de carreira dos 56 candidatos-estudantes dos cursos preparatórios que participaram da pesquisa.

4.4 ÂNCORAS DE CARREIRA

A identificação das âncoras de carreira de Schein (1996), por tratar das auto-percepções relativas a habilidades, motivos, necessidades, atitudes e valores, completa a análise do perfil dos indivíduos que desejam ingressar no setor público.

Respondendo ao inventário das orientações de carreira, identifica-se a inclinação profissional que corresponde a maior média entre as 8 possíveis âncoras de carreira: Técnico-funcional (TF), Competência gerência geral (CG), Autonomia-Independência (AI), Segurança-Estabilidade (SE), Criatividade empreendedora (CE), Dedicção a uma causa (DC), Desafio puro (DP) e Estilo de vida (EV).

A tabela 8 apresenta as médias calculadas para cada uma das âncoras de cada um dos questionários e também a frequência de cada âncora.

Tabela 8 – Tabulação geral do inventário das orientações de carreira

	TF	CG	AI	SE	CE	SD	DP	EV
Questionário 1	5,2	3,4	4,2	6,6	3	5	4	5,2
Questionário 2	4,6	4	4	4,2	3,4	5,4	4,6	5,4
Questionário 3	3,6	2,4	1,8	6,2	3	3,8	3	7
Questionário 4	4,4	2,8	3,6	5,4	3,2	3,6	3,8	6,2
Questionário 5	2,6	4,6	3,4	4,6	1,8	4,6	4,6	4,4
Questionário 6	2,2	2,8	2,2	5,6	2,6	3,4	3	5,2
Questionário 7	4,4	2	3,6	6,6	4	2,2	2,6	3,8
Questionário 8	5	1,4	1,6	6	3,8	4,8	5	5,6
Questionário 9	4,6	4	3,6	5,8	5,2	5,8	3,4	4
Questionário 10	2	1,6	2,6	7,2	2,4	2,2	1,4	5
Questionário 11	4,8	3	3,6	5,6	3,2	3,8	3,6	4,8
Questionário 12	4	3,6	4,8	7	3,8	3,2	3	6,4
Questionário 13	4,6	4,6	3,4	6,6	2,6	3,8	3,8	5,6
Questionário 14	4,2	1,6	4,2	5,4	3	4	1,6	5,8
Questionário 15	4,6	2,6	3,4	5,8	2,6	3	4,8	5,4
Questionário 16	5,4	2	3,8	6,6	3	4,6	3,4	3,8
Questionário 17	6,4	2,2	2,6	5,4	2,8	3,4	2	5,2
Questionário 18	3,2	1,4	5	3,8	2,4	4,2	4,8	3,6
Questionário 19	4,2	1,2	4,6	6,6	3,2	4,6	3,8	5,8
Questionário 20	5	1	3	6,8	2,8	4,8	3,8	3,8
Questionário 21	3	3,4	3,2	3,6	2,8	5,2	4,4	5,2
Questionário 22	4,4	3,8	4,8	6,4	3	3,2	4,2	7,2
Questionário 23	5	1,8	3,4	6,4	3,6	5	3	5,6
Questionário 24	4,6	3,2	3,4	5,8	2,8	3,6	3	5,2
Questionário 25	3,8	2,4	3,2	6,8	5,6	2	1,6	3,4
Questionário 26	3,4	3	2,8	3,8	3,6	2,8	3,6	7
Questionário 27	3,8	4	2,6	6,6	3,4	2,6	3,4	4,6
Questionário 28	4,6	2,4	5	5	6,2	4,6	2,3	6,8
Questionário 29	4,4	3,2	6,2	4,8	4,8	3,2	2,8	7,6
Questionário 30	3,2	1	1,2	6,8	1,6	3,6	3,8	3,2
Questionário 31	3,8	1,4	1,2	2,4	2	2,6	4,2	4,2
Questionário 32	3,8	2,2	4	4,2	3,2	6,8	3,8	4,8
Questionário 33	4,4	3,6	3,6	5	4	6,6	5,6	5,8
Questionário 34	4,2	6,4	4,8	3,2	4,6	3,2	4,8	4,6
Questionário 35	4,2	3,2	6,2	5	4,2	4,4	3,8	5,6
Questionário 36	4	3,4	4,8	5	3,2	4,4	3,8	7,2
Questionário 37	4,6	3,4	5,8	4,8	3,2	4,8	4,4	5,6
Questionário 38	3,2	2	3	5	2	3,2	2,6	5

Continua

Conclusão

	TF	CG	AI	SE	CE	SD	DP	EV
Questionário 39	2,2	1,4	1,4	5	2	2,4	2,8	5,8
Questionário 40	3,8	4,2	5	7,2	3,6	5,2	3,4	4,4
Questionário 41	5,2	2,6	4,2	7,6	3,8	5,8	2,2	6,8
Questionário 42	4,6	5	3,6	4	3	3,2	5	5
Questionário 43	3,8	1,8	3,8	5,8	4	3,8	5,2	5,8
Questionário 44	3,8	1	1,4	6,4	1,8	6,2	3,6	5,2
Questionário 45	5	3,4	3,4	3	3,2	6,4	5,4	3,2
Questionário 46	2,8	1	1,6	4,2	2,6	4	3,4	5,4
Questionário 47	4,4	2,2	2,8	4,6	5,2	3,8	3,2	4,2
Questionário 48	6	3,4	3,4	5	2,4	4,8	5,2	6,8
Questionário 49	6,4	3,2	3,6	6,4	2,6	2,6	4	5,8
Questionário 50	5	4,2	6	4,6	5,4	3,4	4,6	4,2
Questionário 51	3,6	3	3,6	4,8	1,8	1,8	2,4	6,4
Questionário 52	4,4	5,2	3,4	3,6	3	2,4	4	5
Questionário 53	4,2	2,2	2,8	4,4	2,2	6	4,2	5,8
Questionário 54	3,6	1,2	4,8	5,4	2,4	5,4	3,6	4,4
Questionário 55	3,8	2,4	4,8	6,4	2,6	4	2,2	6,2
Questionário 56	5	4	4,4	5,2	4,8	5	5	4
Total	1	2	3	28	1	4	1	16
%	1,8%	3,6%	5,4%	50,0%	1,8%	7,1%	1,8%	28,6%

Dos 8 tipos de âncoras de carreira, sugeridos por Schein (1996), o maior percentual dos perfis concentrou-se na âncora “Segurança e Estabilidade”, representando 50% do total dos respondentes. As pessoas dessa âncora, conforme descritas no texto do Schein (1996) têm como principal preocupação alcançar a sensação de ser bem sucedido, para ficar tranquilo. A âncora está demonstrada na preocupação pela segurança financeira (tais como aposentadoria e planos de pensão) ou segurança no emprego. Este resultado confere com a estabilidade, apontada como principal razão para o ingresso no setor público.

A segunda âncora, a que apresenta a segunda maior frequência, é “Estilo de vida”, com 28,6% dos respondentes. A principal característica dos indivíduos desse grupo é querer fazer todos os principais segmentos de sua vida trabalhar em conjunto para um todo integrado e, portanto, precisam de uma situação de carreira que lhe dê suficiente flexibilidade para alcançar tal integração.

Na comparação entre homens e mulheres, não há uma grande diferença na determinação da âncora de carreira. Segurança e estabilidade é a primeira âncora para 44,8% das mulheres e para 55,6% dos homens. A segunda mais frequente,

estilo de vida, aparece como resultado para 27,6% das mulheres e 29,6% dos homens.

Tabela 9 – Âncoras de carreira por faixa etária

	Segurança e estabilidade	Estilo de vida
Até 20 anos	7	0
De 21 a 30 anos	12	11
De 31 a 40 anos	7	2
Mais de 40 anos	2	3

Levando-se em consideração a faixa etária, “Segurança e estabilidade” é a âncora predominante para os indivíduos de até 40 anos. Acima dos 40 anos, a predominância é da âncora “Estilo de vida”.

As orientações de carreira identificadas entre os respondentes, com predomínio de “Segurança e estabilidade”, seguida de “Estilo de vida” confirmam a questão da estabilidade como razão para ingressar no setor público e a percepção de vantagens do setor, como horário de trabalho definido, remuneração, férias, etc., tidas como importantes para tornar possível o equilíbrio entre as necessidades pessoais, familiares e exigências da carreira.

A seguir são apresentadas as considerações finais, limitações encontradas durante a realização da pesquisa e propostas algumas sugestões para pesquisas futuras.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As importantes transições econômicas, sociais, demográficas e tecnológicas ocorridas durante a década de 90 tiveram fortes implicações para o desempenho do mercado de trabalho e para que ocorressem também mudanças nas relações de emprego.

Apesar de todas as mudanças ocorridas, observa-se atualmente um aumento na busca do ingresso no setor público, via concursos públicos. Esse crescimento na procura pelo setor público provoca também um aumento da procura por cursos preparatórios, em função da concorrência cada vez maior.

Sendo assim, este trabalho teve como objetivo geral identificar o perfil dos candidatos-estudantes e conhecer as razões para o ingresso no setor público visando contribuir com as empresas que atuam neste setor. Além disso, buscou-se relacionar o perfil e a inclinação profissional dos respondentes.

A estratégia de pesquisa escolhida para o desenvolvimento do trabalho foi de caráter descritivo, fazendo uso de entrevistas e questionários. Na primeira etapa, foram realizadas cinco entrevistas com donos e/ou diretores de cursos preparatórios de Porto Alegre, a fim de se conhecer a percepção dos diretores dos cursos sobre o perfil e motivações dos candidatos e identificar aspectos relevantes a serem pesquisados com os candidatos-alunos. Na segunda etapa, 68 alunos de cursos preparatórios responderam a um questionário, que incluía o inventário das orientações de carreira, de Schein, sendo que 56 estavam preenchidos completamente e foram utilizados nas análises.

O grupo de 56 respondentes da pesquisa foi composto de 29 mulheres e 27 homens, apresentando uma divisão equilibrada em relação ao sexo. Já as idades, apresentaram-se bem heterogêneas, variando de 18 a 58 anos, mas com a maioria na faixa dos 21 aos 30 anos.

Mais da metade dos respondentes tem experiência no setor privado, mas boa parte deles tem também experiência no setor público, especialmente nas funções de estagiário e de professor, quando com nível superior.

A internet foi muito citada como forma de obter informações sobre os concursos e cursos preparatórios, seguida dos anúncios em cadernos ou jornais

específicos para concursos. Quase a metade deseja ingressar no serviço público federal e o menor interesse demonstrado é por concursos municipais.

Verificou-se que, a maioria dos alunos se prepara para concursos há menos de 6 meses e frequenta cursos preparatórios há no máximo 3 meses. Essa constatação valida o pressuposto de que no Estado não há a “cultura do concurso”, que os alunos esperam a publicação dos editais pra estudar, o que foi apontado por uma diretora de curso para concursos, quando entrevistada.

Quanto às razões para o ingresso no setor público, verificou-se que a estabilidade é apontada como motivador para quase a totalidade dos candidatos-estudantes que participaram da pesquisa, seguida da influência dos familiares e amigos, da não exigência de experiência anterior, melhores condições de trabalho, salário elevado em comparação com o setor privado. As razões com menor concordância foram o reconhecimento social, a alta concorrência no setor privado e a possibilidade de ampliar os conhecimentos para ingressar no setor privado.

Completando a análise do perfil dos respondentes, foi utilizado o inventário das âncoras de carreira de Schein (1996). O maior percentual dos perfis concentrou-se na âncora “Segurança e Estabilidade”, que demonstra a preocupação pela segurança financeira (tais como aposentadoria e planos de pensão) ou segurança no emprego. A segunda âncora predominante foi “Estilo de vida”, que representa a necessidade dos indivíduos de integração de todos os principais segmentos de sua vida e os respondentes veem essa possibilidade no trabalho no setor público.

Na realização desta pesquisa, alguns eventos tornaram a fase de coleta dos dados mais demorada e se apresentaram como limitadores do estudo. Uma primeira dificuldade encontrada foi em função do número, relativamente reduzido, de alunos frequentadores de cursos preparatórios para concurso durante o mês de outubro, momento em que foram aplicados os questionários. Essa redução no número de alunos pode ser atribuída ao fato de, no mês de setembro, ter ocorrido a aplicação das provas de grandes concursos, como: Ministério Público da União (MPU), Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJRS) e Banco de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES). Além disso, concursos com editais previstos pra esse ano, como Banco do Brasil, Brigada Militar, INSS, ainda não foram publicados.

Os questionários foram aplicados aos alunos frequentadores dos cursos preparatórios cujos diretores haviam sido entrevistados na etapa qualitativa desta pesquisa, com o objetivo da análise não ficar restrita, limitada, às características de

um grupo que frequenta determinado curso. Num dos cursos, a dona não permitiu a aplicação dos questionários alegando não se sentir à vontade com o contato dos alunos do curso com a pesquisadora que trabalha num estabelecimento concorrente.

Outro aspecto que pode ser colocado como limitador foi o número de questões apresentadas aos candidatos-estudantes. A inclusão do inventário das âncoras de Schein tornou a pesquisa mais rica, permitindo observar a inclinação profissional dos respondentes e estabelecer uma relação dessas âncoras com o perfil de quem busca uma vaga no setor público, mas tornou o questionário extenso, o que pode ter desestimulado alguns alunos de respondê-lo.

O mercado que gira em torno dos concursos públicos é bastante amplo e caberia inúmeras pesquisas nessa área. Nos cursos preparatórios, seria interessante uma pesquisa mais específica utilizando o inventário das âncoras de Schein que pudesse aprofundar o estudo da relação entre a orientação de carreira e a decisão de fazer por concursos públicos.

Ainda nos cursos preparatórios, outro aspecto relevante a ser pesquisado, junto aos diretores destes estabelecimentos, é a oferta de cursos na modalidade de ensino a distância que vem ganhando cada vez mais espaço. Muitos cursos que ainda não ofertam a modalidade à distância, já pensam em fazê-lo.

A crescente inserção das mulheres na preparação para concursos públicos também poderia ser mais bem investigada a fim de entender as razões específicas desse grupo. Conhecer que influencia tem o processo seletivo, os salários oferecidos, a experiência no setor privado, o contexto familiar. Há um vasto campo a percorrer, portanto, espera-se que este estudo tenha servido de estímulo para futuras pesquisas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AQUINO, Wilson; NACACIO, Adriana; GUEDES, Fabiana. Concurso: o sonho da estabilidade. **Revista Isto é**. Edição 2099, 03 de fevereiro de 2010. Disponível em: <http://www.istoe.com.br/reportagens/46397_CONCURSO+O+SONHO+DA+ESTABILIDADE>. Acesso em: 05 fev. 2010.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**. Campinas, v. 25, n. 87, 2004. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/%0D/es/v25n87/21460.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2010.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BERGAMINI, Cecília Whitaker, CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional**. São Paulo: Atlas, 1990.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 2. ed. Caxias do Sul: Educs, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. **Lei nº 9.504**, de 30 de setembro de 1997. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L9504.htm>>. Acesso em: 20 ago. 2010.

CAMPBELL, Ullisses. **Cargos públicos somam 21%**. Notícias, 16 dez. 2009. Disponível em: < http://www.ipea.gov.br/003/00301009.jsp?ttCD_CHAVE=13049>. Acesso em: 16 jan. 2010.

CARELLI, Gabriela. Cinco milhões querem o governo como patrão. **Revista Veja**, edição 2013, junho de 2007. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/200607/p_088.shtml>. Acesso em: 10 jan. 2010.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 16. ed. Rio de Janeiro: 2006.

CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Tendências recentes no mercado de trabalho: pesquisa de emprego e desemprego.** São Paulo Perspectiva. v.17 n.3-4. São Paulo, jul./dez. 2003.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, nov. /dez. 1995. Disponível em: <<http://www16.fgv.br/rae/artigos/414.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2010.

CÔRTEZ, Leonardo Lopes, SILVA, José Roberto Gomes da. **Construção do contrato psicológico de indivíduos que ingressam em organizações do setor público no atual contexto brasileiro:** Estudo de caso em uma empresa Estatal. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Programas de Pós-graduação em Administração, 2006, Salvador. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-gprb-0775.pdf>>. Acesso em: 27 jul. 2010.

D'ALMEIDA, Ernani. Concurso público com lucro privado. **Revista Veja**, edição 2013, junho de 2007. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/200607/p_088.shtml>. Acesso em: 10 jan. 2010.

DALLARI, Adilson Abreu. **Regime constitucional dos servidores públicos.** 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo.** 23. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

DOUGLAS, WILLIAN. **A “Indústria dos concursos”.** Disponível em: <<http://www.anpac.org.br/portal/index.php/artigos/71-a-qindustria-dos-concursos>>. Acesso em: 02 jan. 2010.

FONTOURA, Daniele dos Santos. **Mercado de trabalho no setor público:** um olhar sobre uma unidade da Secretaria da Receita Federal do Brasil. 2010. 180 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Comportamento organizacional:** conceitos e práticas. São Paulo: Editora Saraiva, 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. **À procura de trabalho**: instituições de mercado e redes. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009.

KILIMNIK, Zélia Miranda. **Trajetórias e transições de carreiras profissionais em recursos humanos**. 2000. 242f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2000. Disponível em: <http://cordoba.cepead.face.ufmg.br/banco_teses/teses/60/d23052000zmk.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2010.

MATIJASCIC, Milko. et al. **Salários no setor público versus salários no setor privado no Brasil**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Comunicado da Presidência n° 37. Brasília: IPEA, 2009. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/comunicado_presidencia/09_12_10_ComunicaPr esi_37_Salarios_S.publico.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2010.

MEDAUAR, Odete. **Direito administrativo moderno**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 32. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia. **Teoria geral da administração**. 3. ed. ver. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

NOGUEIRA, Roberto Passos. **Novas tendências internacionais da força de trabalho do setor público**: o Brasil comparado com outros países. Brasília: Observa RH/Universidade de Brasília, 2005. Disponível em: <http://www.observarh.org.br/nesp/sistema/banco/20060503051944_nt_versao_portugues.pdf>. Acesso em: 26 jul. 2010.

PAULA FILHO, Manoel José de. **Concurso público**: mito sobre as leis de responsabilidade fiscal e eleitoral. Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1160. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8888>>. Acesso em: 15 ago. 2010.

PASTORE, José. **Reforma trabalhista**: o que pode ser feito? Trabalho apresentado para publicação nos Cadernos de Economia da FECOMERCIO, São Paulo, novembro de 2006. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_136.htm>. Acesso em: 17 ago. 2010.

POCHMANN, Marcio; MORETTO, Amilton. **Retomada do emprego numa economia em marcha lenta**: implicações para as políticas públicas de mercado de trabalho. XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais. ABEP. Caxambu, 2004. Disponível em: <http://www.politicassuece.com/v6/admin/publicacao/mapps_3_156.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2010.

POCHMANN, Marcio. **A batalha pelo primeiro emprego**: a situação atual e as perspectivas do jovem no mercado de trabalho. 2. ed. São Paulo: Publisher Brasil, 2007.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROBBINS, Stephen P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. 8. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2009.

ROCHA DE OLIVEIRA, Sidinei. **Estágios para universitários**: representações e implicações na inserção profissional dos jovens brasileiros e franceses. 2009. 407 f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: Guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SAMPAIO, Jáder dos Reis. O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação. **RAUSP**, São Paulo, vol. 44, n. 1, mar. 2009. Disponível em: <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072009000100001&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 21 ago. 2010.

SANTOS, N.M.B.F.; ABRAHIM, G.S. **A influência dos valores pessoais na determinação das âncoras de carreira**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. CD-ROM.

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

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

SHETH, Jagadish N.; MITTAL, Banwari; NEWMAN, Bruce I. **Comportamento do cliente**. São Paulo: Atlas, 2001.

SOTO, Eduardo. **Comportamento organizacional: o impacto das emoções**. Thomson, 2002.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2009.

APÊNDICE A



PESQUISA SOBRE PERFIL DOS CANDIDATOS-ESTUDANTES E RAZÕES PARA O INGRESSO NO SETOR PÚBLICO



CARTA DE APRESENTAÇÃO

Dirijo-me na condição de aluna da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, do curso de Administração, com o objetivo de solicitar sua colaboração no trabalho de conclusão de curso, sob a orientação da Profa. Dra. Valmíria Carolina Piccinini, professora adjunta da Escola de Administração.

Esta pesquisa, de caráter exclusivamente acadêmico, tem por objetivo conhecer um pouco sobre o mercado de concursos, identificar o perfil dos candidatos-estudantes e conhecer as razões para o ingresso no setor público.

Agradeço antecipadamente e coloco-me à disposição, caso o (a) senhor (a) tenha necessidade de algum esclarecimento adicional.

Daniela Arboite de Oliveira

(51) 9186.1470

danielarboite@yahoo.com.br

APÊNDICE B

ROTEIRO DE ENTREVISTAS (CURSOS PREPARATÓRIOS)

Perfil do respondente

Percorso de formação (ensino médio e superior, outros cursos):

Tempo de atuação na área:

Como ingressou na área? Por quê?

Perfil da empresa

Tempo de existência:

Área de atuação:

- 1) Há um perfil definido (sexo, idade, escolaridade, renda, raça...) de candidatos que almejam ingressar no setor público? Você identifica mudanças nesse perfil no decorrer do tempo?
- 2) Quais são as razões apontadas pelos estudantes para o desejo de ingressar no setor público? Essas razões variam conforme o concurso pretendido e/ou perfil do candidato?
- 3) Para que cargos ou órgãos há maior procura por cursos preparatórios? Por quê?
- 4) Quais são os recursos usados para divulgação do curso (site, panfletos, jornal, etc)?
- 5) A criação dos cursos preparatórios à distância interfere na procura pelos cursos presenciais? Que vantagens e desvantagens você percebe nessa forma de preparação?
- 6) Os cursos têm contribuído para o aprofundamento do conteúdo especializado demandado pelos concursos. Como você acredita que esta pré-formação influenciará no perfil e modo de trabalho do funcionário público?
- 7) Em geral, os estudantes sabem a diferença entre serviço público e emprego público? Se sim, qual dos dois é entendido como mais vantajoso? Nos cursos eles recebem alguma orientação nesse sentido?
- 8) Como fica a oferta de vagas em concursos públicos em ano de eleições? Quais os reflexos sobre a demanda por cursos nesse período?
- 9) Qual a percepção dos alunos em relação a ano eleitoral e concursos?
- 10) Que aspectos seriam relevantes para a organização (curso) num estudo a ser realizado com os candidatos-estudantes?

APÊNDICE C



QUESTIONÁRIO

**PESQUISA SOBRE PERFIL DOS CANDIDATOS-ESTUDANTES E
RAZÕES PARA O INGRESSO NO SETOR PÚBLICO**



Este questionário é parte do trabalho de conclusão do curso de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), sob a orientação da professora Dra. Valmíria Carolina Piccinini, professora adjunta da Escola de Administração e será utilizado única e exclusivamente para fins acadêmicos. Obrigada pela participação!

CARACTERIZAÇÃO DO RESPONDENTE									
1. Sexo	Masculino <input type="checkbox"/>	Feminino <input type="checkbox"/>	2. Idade	<input type="text"/>	<input type="text"/>	3. Estado Civil			
4. Cor ou raça									
Branca <input type="checkbox"/>		Preta <input type="checkbox"/>		Amarela <input type="checkbox"/>		Parda <input type="checkbox"/>		Indígena <input type="checkbox"/>	
5. Grau de Instrução									
Ensino Fundamental <input type="checkbox"/>		Ensino Médio <input type="checkbox"/>		Ensino Superior <input type="checkbox"/>		Se superior, qual? _____			
						Pós-graduação, qual? _____			
6. Experiência na iniciativa privada				Sim <input type="checkbox"/>	Não <input type="checkbox"/>	Tempo de atividade: _____	Último cargo: _____		
7. Experiência no setor público				Sim <input type="checkbox"/>	Não <input type="checkbox"/>	Tempo de atividade: _____	Último cargo: _____		
EM RELAÇÃO A CONCURSOS PÚBLICOS									
8. Esfera para a qual fez ou pretende fazer concurso				Municipal <input type="checkbox"/>	Estadual <input type="checkbox"/>	Federal <input type="checkbox"/>			
9. Informações sobre concursos				Internet <input type="checkbox"/>	Jornal <input type="checkbox"/>	Amigos/parentes <input type="checkbox"/>	Outro. Qual?		
10. Há quanto tempo você se prepara para concursos públicos?				Até 6 meses <input type="checkbox"/>	De 6 a 12 meses <input type="checkbox"/>	De 12 a 18 meses <input type="checkbox"/>	De 18 a 24 meses <input type="checkbox"/>	Mais de 24 meses <input type="checkbox"/>	
11. Há quanto tempo você frequenta curso(s) preparatório(s)?				Até 3 meses <input type="checkbox"/>	De 3 a 6 meses <input type="checkbox"/>	De 6 a 9 meses <input type="checkbox"/>	De 9 a 12 meses <input type="checkbox"/>	Mais de 12 meses <input type="checkbox"/>	
12. Valor mensal (em R\$) investido na preparação (cursos, material, ...)				Até 200,00 <input type="checkbox"/>	De 200,00 a 350,00 <input type="checkbox"/>	De 350,00 a 500,00 <input type="checkbox"/>	Mais de 500,00 <input type="checkbox"/>		
13. Custeado por				Família <input type="checkbox"/>	Emprego <input type="checkbox"/>	Reservas Financeiras <input type="checkbox"/>	Outro. Qual?		

14. Considerando as razões para fazer concurso público, indique seu grau de concordância com as afirmativas abaixo.	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente
1. Emprego público permite um salário elevado em comparação com o praticado pelo mercado de trabalho em geral.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Emprego público é fonte de estabilidade.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. As pessoas que ocupam cargos públicos têm maior reconhecimento social.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Acompanhei a carreira no serviço público por meio de colegas e/ou familiares.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. O desenvolvimento da carreira no setor público é baseada em critérios mais objetivos que no setor privado.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. O retorno financeiro é o principal atrativo do emprego público.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Busco oportunidades no setor público devido à alta concorrência no setor privado.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. O setor público oferece mais possibilidades de qualificação.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Ser aprovado em concurso público me possibilitará ampliar meus conhecimentos e formação para ocupar cargos mais altos no setor público.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Ser aprovado em concurso público me possibilitará ampliar meus conhecimentos e formação para ocupar melhores vagas no setor privado.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Minha família e amigos incentivam meu ingresso no setor público.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Busco o emprego público pela falta de melhores oportunidades na iniciativa privada.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. No setor público a forma de seleção é mais democrática.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Busco no setor público melhores condições de trabalho.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. O emprego público facilita o ingresso para quem não tem experiência.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

15. Outras formas utilizadas na preparação (Assinale uma ou mais alternativas)

Sites especializados <input type="checkbox"/>	Livros específicos <input type="checkbox"/>	Apostilas <input type="checkbox"/>	Outra.Qual? _____
--	--	---------------------------------------	----------------------

16. Indique seu grau de concordância quanto aos critérios para a escolha do concurso e do cargo.	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente
1. Volume de conteúdos cobrados no edital	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Conhecimento prévio dos conteúdos	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Formação na área	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Experiência na área	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Número de vagas	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Salário/Remuneração	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Benefícios	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

8. Local – próximo de onde residio	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Local – grandes cidades	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Identificação com o cargo	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Possibilidade de carreira	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. No seu entendimento, há algum impedimento à realização de concursos em função das eleições?			Sim <input type="checkbox"/>	Não <input type="checkbox"/>	
18. Quais as possíveis limitações no trabalho no setor público?					

INVENTÁRIO DAS ORIENTAÇÕES DE CARREIRA²

Use a escala seguinte para classificar quanto cada item é verdadeiro para você:

Nunca	Ocasionalmente	Freqüentemente	Sempre
Verdadeiro para Mim	Verdadeiro para Mim	Verdadeiro para Mim	Verdadeiro para Mim
1	2 3	4 5	6

	1. Sonho em ser tão bom no que faço que minha opinião de especialista será sempre solicitada.
	2. Sinto-me mais realizado em meu trabalho quando consigo integrar e dirigir o trabalho de outras pessoas.
	3. Sonho em ter uma carreira que me dê a liberdade de executar meu trabalho a meu modo e dentro do meu horário.
	4. Considero segurança e estabilidade mais importante do que liberdade e autonomia.
	5. Estou sempre à procura de ideias que me permitam dar início a um empreendimento próprio.
	6. Somente considerarei minha carreira um sucesso se achar que contribuí verdadeiramente para o bem-estar da sociedade.
	7. Sonho com uma carreira que me possibilite solucionar problemas ou vencer em situações extremamente desafiadoras.
	8. Prefiro sair da empresa onde estou a ocupar um cargo que prejudique a possibilidade de satisfazer meus interesses pessoais e familiares.
	9. Só vou achar que minha carreira é um sucesso se puder aperfeiçoar minha capacidade técnica e funcional até o mais alto nível de competência.
	10. Sonho em estar dirigindo uma organização complexa e tomar decisões que afetem muitas pessoas.
	11. Sinto-me mais realizado em meu trabalho quando tenho inteira liberdade de definir minhas tarefas, horários e métodos.
	12. Prefiro sair da empresa onde estou a aceitar um cargo que coloque em risco minha segurança.
	13. Acho mais importante tocar minha própria empresa do que ocupar um alto cargo administrativo em uma empresa alheia.
	14. Sinto-me mais realizado em relação à minha carreira quando coloco minha capacidade a serviço de meus semelhantes.
	15. Somente vou considerar minha carreira com sucesso se enfrentar e superar situações muito difíceis.
	16. Sonho com uma carreira que me permita conciliar minhas necessidades pessoais, familiares e profissionais.
	17. Tornar-me diretor técnico na área de minha especialidade me atrai mais do que tornar-me diretor geral.
	18. Somente vou achar que minha carreira é um sucesso se me tornar diretor de alguma organização.

² Extraído Identidade profissional: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho, de Edgar Schein, 1996.

IDENTIFICANDO SUA ÂNCORA DE CARREIRA

COMPETÊNCIA TÉCNICA/FUNCIONAL

Se sua âncora de carreira é a competência em alguma área técnica ou funcional, você não abriria mão da oportunidade de aplicar suas habilidades nessa área e de continuar desenvolvendo essas habilidades a um nível cada vez mais alto. Você obtém seu senso de identidade com o exercício dessas habilidades e sente-se totalmente realizado quando seu trabalho lhe permite ser desafiado nessas áreas. Você pode estar disposto a gerenciar outras pessoas em sua área técnica ou funcional, mas não se interessa pelo gerenciamento em si e evitaria a gerência geral, porque precisaria desistir de sua própria área de especialidade.

COMPETÊNCIA PARA GERÊNCIA GERAL

Se sua âncora de carreira é a competência para a gerência geral, você não abriria mão da oportunidade de subir a um nível alto o suficiente que lhe permita integrar os esforços de outras pessoas em suas funções e ser responsável pelo resultado de determinada unidade da organização. Você quer total responsabilidade pelos resultados e identifica seu próprio trabalho com o sucesso da organização para qual trabalha. Se você está em uma área técnica ou funcional atualmente, aceita a situação como uma experiência de aprendizado necessária; entretanto, ambiciona alcançar um cargo com funções generalistas o quanto antes. Ter um alto cargo gerencial técnico não interessa.

AUTONOMIA/INDEPENDÊNCIA

Se sua âncora de carreira é a autonomia/independência, você não renunciaria à oportunidade de definir seu próprio trabalho, à sua própria maneira. Se você está numa organização, quer permanecer em funções que lhe permitam flexibilidade com relação a quando e como trabalhar. Se você não tolera regras e restrições organizacionais de qualquer espécie, busca ocupações nas quais tenha a liberdade que procura, tais como ensino ou consultoria. Para manter sua autonomia, você recusa oportunidades de promoção ou avanço. Talvez você até procure Ter seu próprio negócio para alcançar a sensação de autonomia; entretanto este motivo não é o mesmo que a criatividade empreendedora descrita mais adiante.

SEGURANÇA/ESTABILIDADE

Se sua âncora de carreira é a segurança/estabilidade, você não abriria mão da sua segurança ou estabilidade no trabalho ou organização. Sua principal preocupação é alcançar a sensação de ser bem sucedido, para ficar tranquilo. A âncora está demonstrada na preocupação pela segurança financeira (tais como aposentadoria e planos de pensão) ou segurança no emprego. Essa estabilidade pode significar trocar sua lealdade e disposição de fazer qualquer coisa que seu empregador lhe peça por uma promessa de garantia de emprego. Você se preocupa menos com o conteúdo do seu trabalho e o posto que pode alcançar, embora possa chegar a um alto nível, se seus talentos assim o permitirem. No que se refere à autonomia, todo mundo tem certas necessidades de segurança e estabilidade, especialmente em épocas que os encargos financeiros são grandes ou quando se está para enfrentar a aposentadoria. Entretanto, as pessoas ancoradas dessa maneira estão sempre preocupadas com essas questões e constroem toda sua auto-imagem em torno do gerenciamento da segurança e estabilidade.

CRIATIVIDADE EMPREENDEDORA

Se sua âncora de carreira é a criatividade empreendedora, você não renunciaria à oportunidade de criar sua própria organização ou empreendimento, desenvolvidas com sua própria capacidade e disposição de assumir riscos e superar obstáculos. Você quer provar ao mundo que pode criar um empreendimento que seja o resultado do seu próprio esforço. Talvez você trabalhe para outros em alguma organização, enquanto aprende e avalia oportunidades futuras, mas seguirá seu próprio caminho assim que sentir que tem condições para isso. Você quer que seu empreendimento seja financeiramente bem sucedido, como prova de sua capacidade.

SERVIÇO/DEDICAÇÃO A UMA CAUSA

Se sua âncora de carreira é serviço/dedicação a uma causa, você não renunciaria à oportunidade de procurar um trabalho onde pudesse realizar alguma coisa útil, como por exemplo, tornar o mundo um lugar melhor para se viver, solucionar problemas ambientais, melhorar a harmonia entre as pessoas, ajudar aos outros, melhorar a segurança das pessoas, curar doenças através de novos produtos, etc. Você busca essas oportunidades, mesmo que isto signifique mudar de organização e não aceita transferências ou promoções que o desviem do trabalho que preencha esses valores.

DESAFIO PURO

Se sua âncora de carreira é desafio puro, você não abriria mão da oportunidade de trabalhar na solução de problemas aparentemente insolúveis, para vencer oponentes duros ou superar obstáculos difíceis. Para você, a única razão significativa para buscar um trabalho ou carreira é que este lhe permita vencer o impossível. Algumas pessoas encontram esse desafio puro em alguns trabalhos intelectuais, como por exemplo, o engenheiro interessado apenas em desenhos extremamente difíceis; outras encontram seu desafio em situações complexas, tais como um consultor estrategista, interessado apenas em clientes à beira da falência e que já esgotaram todos os recursos; algumas o encontram na competição interpessoal, como o atleta profissional ou o vendedor que define cada venda como uma vitória ou derrota. A novidade, variedade e dificuldade tornam-se um fim em si e se alguma coisa é fácil, imediatamente torna-se monótona.

ESTILO DE VIDA

Se sua âncora de carreira é o estilo de vida, você não abriria mão de uma situação que lhe permita equilibrar e integrar suas necessidades pessoais, familiares e as exigências de sua carreira. Você quer fazer todos os principais segmentos de sua vida trabalhar em conjunto para um todo integrado e, portanto, precisa de uma situação de carreira que lhe dê suficiente flexibilidade para alcançar tal integração. Talvez você precise sacrificar alguns aspectos da sua carreira (por exemplo, uma mudança geográfica que fosse uma promoção, mas que desestruturaria toda sua situação de vida), e você define o sucesso em termos mais amplos do que simplesmente sucesso na carreira. Você sente que sua identidade está mais vinculada ao modo de viver sua vida como um todo, onde você se estabelece, como lida com sua situação familiar e como você se desenvolve, do que com qualquer trabalho ou organização.

Contato:

danielaarboite@yahoo.com.br