

# Âncoras de carreira dos enfermeiros e exercício profissional: existe alinhamento?

*Nursing career anchors and professional exercise: is there alignment?*  
*Anclajes de carrera de enfermería y ejercicio profesional: ¿hay alineación?*

**Flaviana Pereira Bastos Nascimento<sup>I</sup>**

ORCID: 0000-0001-7766-5463

**Kayo Henrique Jardel Feitosa Sousa<sup>I</sup>**

ORCID: 0000-0002-0901-7752

**Ana Paula Kelly de Almeida Tomaz<sup>I,II</sup>**

ORCID: 0000-0002-0592-4101

**Gisele Massante Peixoto Tracera<sup>I,III</sup>**

ORCID: 0000-0001-9896-9191

**Katerine Moraes dos Santos<sup>I,IV</sup>**

ORCID: 0000-0002-2064-5207

**Elias Barbosa de Oliveira<sup>III</sup>**

ORCID: 0000-0001-5834-7312

**Regina Célia Gollner Zeitouné<sup>I</sup>**

ORCID: 0000-0002-0276-8166

<sup>I</sup> Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

<sup>II</sup> Instituto Nacional do Câncer. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

<sup>III</sup> Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

<sup>IV</sup> Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

## Como citar este artigo:

Nascimento FPB, Sousa KHJF, Tomaz APKA, Tracera GMP, Santos KM, Oliveira EB, et al. Nursing career anchors and professional exercise: is there alignment?. Rev Bras Enferm. 2021;74(Suppl 3):e20200591. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2020-0591>

## Autor Correspondente:

Flaviana Pereira Bastos Nascimento  
E-mail: [flavi93nascimento@gmail.com](mailto:flavi93nascimento@gmail.com)



## RESUMO

**Objetivo:** identificar os tipos de âncoras de carreira de enfermeiros de hospital universitário e o alinhamento ao trabalho atual, na perspectiva da saúde do trabalhador. **Método:** estudo descritivo e quantitativo, desenvolvido em hospital universitário, com 135 enfermeiros, no período de dezembro de 2018 a fevereiro de 2019. Utilizou-se como instrumento a Escala de Âncoras de Carreira e um instrumento para avaliação do alinhamento das âncoras de carreira ao trabalho atual. **Resultados:** identificou-se que as âncoras mais frequentes foram: Segurança e Estabilidade, Senso de serviço/Dedicação a uma causa e Estilo de Vida. Entre os enfermeiros, 63,7% não estavam alinhados à sua âncora de carreira. **Conclusão:** o fator alinhamento não é prevalente entre os enfermeiros, demonstrando que a maioria busca atender suas motivações profissionais, mas não encontram no seu trabalho atual, podendo levar ao desgaste físico e ao sofrimento psíquico.

**Descritores:** Enfermagem; Escolha da Profissão; Recursos Humanos de Enfermagem; Serviço Hospitalar de Enfermagem; Saúde do Trabalhador.

## ABSTRACT

**Objective:** to identify the types of career anchors of university hospital nurses and alignment with current work, from the perspective of workers' health. **Method:** a descriptive and quantitative study, developed in a university hospital with 135 nurses, from December 2018 to February 2019. The Career Orientations Inventory was used as an instrument and an instrument to assess the alignment of career anchors to the current job. **Results:** it was identified that the most frequent anchors were: Security/Stability, Service/Dedication to a Cause, and Lifestyle. Among nurses, 63.7% were not aligned with their career anchor. **Conclusion:** the alignment factor is not prevalent among nurses, demonstrating that most seek to meet their professional motivations, but do not find it in their current work, which can lead to physical exhaustion and psychological distress.

**Descriptors:** Nursing; Career Choice; Nursing Staff; Nursing Service, Hospital; Occupational Health.

## RESUMEN

**Objetivo:** identificar los tipos de anclas de carrera del enfermero de hospitales universitarios y su alineación con el trabajo actual, desde la perspectiva de la salud de los trabajadores. **Método:** estudio descriptivo y cuantitativo, realizado en un hospital universitario, con 135 enfermeros, de diciembre de 2018 a febrero de 2019. Se utilizó la Career Anchor Scale como instrumento y un instrumento para evaluar la alineación de los anclajes de carrera a la trabajo actual. **Resultados:** se identificó que los anclajes más frecuentes fueron: Seguridad y Estabilidad, Servicio/Dedicación a una Causa y Estilo de Vida. Entre las enfermeras, el 63,7% no estaba alineado con el ancla de su carrera. **Conclusión:** el factor de alineación no prevalece entre los enfermeros, demostrando que la mayoría busca satisfacer sus motivaciones profesionales, pero no lo encuentran en su trabajo actual, lo que puede derivar en agotamiento físico y malestar psicológico.

**Descriptores:** Enfermería; Selección de Profesión; Personal de Enfermería; Servicio de Enfermería en Hospital; Salud Laboral.

EDITOR CHEFE: Dulce Barbosa

EDITOR ASSOCIADO: Alexandre Balsanelli

Submissão: 08-07-2020

Aprovação: 31-10-2020

## INTRODUÇÃO

A Teoria das Âncoras de Carreira estabelece que os motivos para a escolha profissional se baseiam na associação entre talentos, habilidades, competências, necessidades e valores individuais<sup>(1-2)</sup>. O reconhecimento da âncora de carreira permite aos profissionais buscar, em seu trabalho atual, cargos e atividades que correspondam a mesma, permitindo um alinhamento entre ambos, o qual influencia positivamente nos resultados do trabalho executado, na eficiência do trabalhador e na eficácia das funções<sup>(1)</sup>, com potencial para gerar satisfação e prazer no trabalho, o que pode ser fator de redução de estresse, acidentes no trabalho, adoecimentos e sofrimentos psíquicos. Por outro lado, a incompatibilidade pode desencadear desmotivação profissional e levar à evasão da profissão<sup>(3)</sup>.

As âncoras de carreira são classificadas em: Competência Técnico-Funcional (TEC) – valorização das habilidades e especialização; Competência Gerencial (GER) – apreço pela liderança, controle interpessoal e responsabilidade; Autonomia e Independência (AUT) – decisão adotando critérios próprios e liberdade para atuação; Segurança e Estabilidade (SEG) – preocupação com o futuro profissional, estabilidade e experiência; Criatividade Empreendedora (CRI) – necessidades de criar negócios e estimular seu impulso criativo; Senso de serviço/Dedicação a uma causa (SER) – busca por reconhecimento e apoio pela dedicação a ajudar os outros; Desafio puro (DES) – competição e enfrentamento de desafios; Estilo de Vida (EST) – equilíbrio entre as suas necessidades pessoais, sociais, familiares e profissionais<sup>(2)</sup>.

Elas podem ser influenciadas pelas características geracionais, tendo em vista que cada geração foi marcada por um modelo de carreira e aspectos de trabalho específicos<sup>(4)</sup>. Desse modo, cabe mencionar que a Geração *Baby Boomers* (nascidos entre 1946 e 1964) engloba os trabalhadores motivados e otimistas em relação às ocupações do trabalho, optando por valorizar o *status* e a ascensão na carreira dentro da empresa a qual estão vinculados. Os trabalhadores da Geração X (nascidos entre 1965 e 1985) defendem a ideia do trabalho mais informal e desenvolvimento de habilidades para a garantia de empregabilidade, uma vez que não podem contar com estabilidade nas empresas. Enquanto os da Geração Y (nascidos entre 1986 e 1999), por terem nascido na era das tecnologias da informação e comunicação, e crescido em um cenário de instabilidade econômica, se tornaram menos preocupados com questões laborais, por compreenderem a falta de garantias e mercado de trabalho mais voláteis<sup>(4-5)</sup>.

Observando a experiência de trabalho na enfermagem, percebeu-se que os enfermeiros demonstravam insatisfação com as funções exercidas e incompatibilidade com suas atividades, com excesso de atividades gerenciais, carga horária de trabalho exaustiva e más condições de trabalho, ratificando o que aponta a literatura<sup>(6)</sup>, a qual afirma que a organização do trabalho, por vezes, condiciona os trabalhadores a exercerem atividades com direcionamentos diferentes de seus anseios, valores e talentos. Destacam-se, ainda, para essa profissão, repetitividade de tarefas que não atendem as motivações profissionais<sup>(7)</sup>, pouco controle de sua carreira devido aos obstáculos encontrados no ambiente de trabalho, como o tempo limitado, recursos humanos reduzidos, além de falta de motivação e de apoio da liderança do hospital<sup>(8)</sup>.

A partir do exposto, justifica-se a realização deste estudo, que visa contribuir na lacuna do conhecimento identificada em busca nas bases de dados, nas quais apenas um estudo<sup>(6)</sup> nacional analisou as âncoras de carreira de enfermeiros em um hospital privado, porém não trouxe discussões na área da saúde do trabalhador, e as questões de alinhamento, que podem influenciar o trabalho do enfermeiro. Nesse sentido, é fundamental identificar as âncoras de carreira dos enfermeiros e verificar a ocorrência de alinhamento ao trabalho atual, subsidiando, dessa forma, a implementação de medidas de mitigação dos efeitos danosos à saúde mental desse profissional por estarem em atividades que não correspondem aos seus anseios, valores, habilidades e, sobretudo, necessidades, por conseguinte, melhorando os padrões de qualidade da assistência oferecida por ele.

## OBJETIVO

Identificar os tipos de âncoras de carreira de enfermeiros de hospital universitário e o alinhamento ao trabalho atual, na perspectiva da saúde do trabalhador.

## MÉTODOS

### Aspectos éticos

A pesquisa foi conduzida respeitando os padrões éticos nacionais e internacionais para pesquisa com seres humanos. A coleta de dados ocorreu após aceite e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) pelos participantes.

### Desenho e local de estudo

Trata-se de um estudo descritivo e quantitativo, realizado em um hospital universitário no estado do Rio de Janeiro, Brasil, contando com enfermeiros de diferentes setores, possibilitando a mais ampla identificação das âncoras de carreira. Para sua operacionalização, seguiram-se as diretrizes do *Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology*<sup>(9)</sup>.

### População e amostra

A população do estudo compreendeu um total de 213 enfermeiros. Foram incluídos enfermeiros atuantes na instituição. Foram excluídos do estudo os enfermeiros que estavam afastados por qualquer tipo de licença ou férias durante o período de coleta dos dados. Adotou-se um processo de amostragem não probabilístico por conveniência. Participaram do estudo 135 enfermeiros, representando uma taxa de adesão de 71%. Foram excluídos 23 enfermeiros e contabilizaram-se 55 perdas por não devolução do instrumento e recusas.

### Coleta de dados

A coleta de dados foi realizada presencialmente entre os meses de dezembro de 2018 e fevereiro de 2019 pela pesquisadora principal. Os participantes foram convidados durante a atuação em seus setores, e receberam um envelope com a versão impressa de um questionário para caracterização do perfil dos participantes, o instrumento de coleta de dados e as cópias do

TCLE. Os profissionais puderam preencher o instrumento durante sua jornada para devolução à pesquisadora.

Os resultados apresentados referem-se ao questionário multi-dimensional autoaplicável, dividido em dois blocos: (1) Escala de Âncoras de Carreira (EAC), criada em 1993, por Edgar H. Schein, busca a percepção dos participantes acerca do que pensam sobre suas próprias áreas de competência, seus motivos e seus valores, validada para o Brasil<sup>(10)</sup> e publicada com revisão<sup>(2)</sup>, composta por 40 itens divididos de forma equânime entre os oito tipos de âncoras de carreira com respostas graduadas em uma escala tipo *Likert* de quatro pontos, atribuindo os seguintes graus: 1) Jamais; 2) Às vezes; 3) Frequentemente; 4) Sempre; (2) Questões sobre as características do trabalho atual<sup>(10)</sup> para analisar o alinhamento dos tipos de âncoras de carreira ao trabalho atual, composta por oito itens, sendo um para cada tipo de âncora de carreira, devendo ser escolhido somente o item que melhor coaduna com seu trabalho atual.

### Análise dos resultados e estatística

A análise dos dados considerou a tabela de contagem proposta pelos autores da versão original, em que se calculou a média isolada dos oito tipos de âncoras de carreira por pessoa, classificando como âncora de carreira do enfermeiro aquela com maior pontuação<sup>(2)</sup>. Consideraram-se como alinhados os enfermeiros que tiveram, no mínimo, uma âncora de carreira igual ao item que foi selecionado pelo mesmo nas questões sobre as características do trabalho atual, bloco (2) do questionário multidimensional.

O tratamento dos dados foi feito com o auxílio do *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, versão 23.0, com acesso disponibilizado pela instituição proponente. As variáveis são apresentadas segundo estatística descritiva de distribuição de frequências. Os resultados são interpretados à luz da literatura de saúde do trabalhador, pela compreensão de que o alinhamento ou não do enfermeiro no seu trabalho atual à sua âncora de carreira exerce forte influência na saúde desse trabalhador, em especial, na sua saúde mental.

O tratamento dos dados foi feito com o auxílio do *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, versão 23.0, com acesso disponibilizado pela instituição proponente. As variáveis são apresentadas segundo estatística descritiva de distribuição de frequências. Os resultados são interpretados à luz da literatura de saúde do trabalhador, pela compreensão de que o alinhamento ou não do enfermeiro no seu trabalho atual à sua âncora de carreira exerce forte influência na saúde desse trabalhador, em especial, na sua saúde mental.

## RESULTADOS

Dentre os participantes deste estudo, 86,7% (n=117) eram do sexo feminino, com idade média de 39,3 anos, 64,4% (n=85) viviam com a companheira(o) e 48,9% (n=66) autodeclararam-se como brancos. Ainda, 60,8% (n=79) já tiveram intenção de deixar a profissão. No que se refere às características laborais, 59,3% (n=80) eram estatutários, 35,6% (n=49) celetistas e 5,2% (n=6) temporários, 32,8% (n=44) tinham mais de um emprego, 58,5% (n=79) eram plantonistas, com tempo médio de atuação na instituição de 6,1 anos.

Para a compreensão dos valores laborais que os enfermeiros adquiriram ao longo da sua trajetória de carreira, identificou-se em quais gerações se integram através da data de nascimento. No que se refere a essa condição, 59,5% (n=78) nasceram na Geração X, 29,8% (n=39) na Geração Y e 10,7% (n=14) na Geração *Baby Boomers*.

Foram encontrados os oito tipos de âncoras de carreira entre os enfermeiros do hospital universitário. Destaca-se, no entanto, que alguns enfermeiros tiveram médias idênticas em até três tipos âncoras; portanto, houve enfermeiros com mais de uma âncora de carreira. Observa-se que 32 enfermeiros apresentaram duas âncoras (primeira e segunda) e outros oito apresentaram três âncoras (primeira, segunda e terceira) na análise das respostas. Quanto à prevalência das âncoras de carreira, a mais frequente foi SEG, representando 34,1% (n=46) dos enfermeiros, seguida da SER (33,3%, n=45) e da EST (32,6%, n=44) (Tabela 1).

O alinhamento das âncoras de carreira com o trabalho atual permitiu identificar que 63,7% (n=86) não estavam alinhados com a sua âncora de carreira identificada. Nos indivíduos que apresentaram uma segunda e terceira âncora de carreira, houve a prevalência de alinhamento na âncora EST.

Nos resultados sobre a carreira, foram definidas as gerações através da data de nascimento, pois se relacionam à análise geral do perfil das âncoras (Tabela 2). Verificou-se que os tipos de âncoras mais frequentes por geração foram: 16,7% (n=7) da Geração *Baby Boomers* revelaram a âncora de carreira SER, 64,4% (n=29) da Geração X, a âncora SEG e 33,3% (n=14) da Geração Y, a âncora EST.

**Tabela 1** - Classificação dos enfermeiros quanto à âncora de carreira, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil, 2020 (N=135)

Tipo de âncoras	Primeira âncora	Segunda âncora	Terceira âncora	Total (%)
Segurança e estabilidade	42	4	-	46 (34,1)
Senso de serviço/dedicação a uma causa	32	11	2	45 (33,3)
Estilo de vida	27	13	4	44 (32,6)
Competência técnica/funcional	16	-	-	16 (11,9)
Autonomia e independência	8	-	-	8 (5,9)
Criatividade empreendedora	6	-	-	6 (4,4)
Desafio puro	3	4	2	9 (6,7)
Competência gerencial	1	-	-	1 (0,7)

**Tabela 2** - Distribuição dos enfermeiros pelo tipo de âncora de carreira por gerações, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil, 2020

Tipos de âncoras	<i>Baby boomers</i> (1946 a 1964) (%)	Geração X (1965 a 1985) (%)	Geração Y (1986 a 1999) (%)	Total (%)
Segurança e Estabilidade	2 (4,4)	29 (64,4)	14 (31,1)	45(100)
Senso de serviço/Dedicação a uma causa	7 (16,7)	23 (54,8)	12 (28,6)	42(100)
Estilo de Vida	1 (2,4)	27 (64,3)	14 (33,3)	42(100)
Competência Técnica/Funcional	1 (6,7)	6 (40,0)	8 (53,3)	15(100)
Autonomia e Independência	1 (12,5)	3 (37,5)	4 (50,0)	8(100)
Desafio Puro	2 (25,0)	3 (37,5)	3 (37,5)	8(100)
Criatividade Empreendedora	0 (0,0)	2 (50,0)	2 (50,0)	4(100)
Competência Gerencial	1 (100,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1(100)

## DISCUSSÃO

As vivências dos enfermeiros podem ter contribuído para a construção da identidade profissional e ter refletido no tipo de âncora de carreira que cada um assumiu, sendo essas ainda influenciadas por aspectos relativos às gerações as quais os enfermeiros fazem parte.

O presente estudo apontou o destaque para a prevalência de três tipos de âncoras de carreira, que foram a SEG, SER e EST. Vale ressaltar que cada âncora tem suas características, e que os profissionais, continuamente, buscarão atender suas necessidades no trabalho, sejam elas subjetivas ou objetivas. Porém, percebe-se que as organizações de trabalho podem não ser eficazes em garantir esse alinhamento entre o trabalho e a âncora de carreira, levando à sobrecarga e conflitos presentes em muitos ambientes laborais<sup>(11)</sup>. Dessa feita, acredita-se que quando o trabalhador não encontra o alinhamento ao seu trabalho, reduz sua motivação com o serviço, contribuindo para o surgimento de sentimentos negativos, que poderão refletir na sua saúde mental.

Nessa perspectiva, a pesquisa<sup>(12)</sup> identificou uma relação significativa entre os fatores externos de motivação e a âncora de carreira. Mesmo que o profissional tenha o compromisso ocupacional como premissa, as dificuldades da vida profissional, clima organizacional negativo e problemas com a liderança podem causar desgastes e frustrações ao longo do tempo, diminuindo sua expectativa na profissão e na organização. Nesse sentido, outra pesquisa<sup>(13)</sup> detectou, através das falas dos enfermeiros, outro problema recorrente – a vontade de deixar a profissão – causado pela incompatibilidade de expectativas na atuação da enfermagem, por não superar seus desafios mentais e pelas baixas oportunidades de progressão, além de sentimento de frustração com o trabalho.

Um estudo<sup>(6)</sup> que utilizou a EAC para contribuir na análise de carreira de enfermeiros encontrou como âncora de carreira dominante a EST, seguida de SER e TEC, indo de encontro à sua hipótese inicial, que seriam mais frequente a âncora TEC, visto o fato de os enfermeiros serem especialistas e atuarem na atenção hospitalar. O estudo<sup>(6)</sup> ainda mostrou uma divergência na sequência de âncoras de carreira dos enfermeiros com relação à investigação em tela. Mas, vale ressaltar que a âncora SER foi indicada, reafirmando as questões humanitárias a qual a profissão se fundamenta, refletindo os aspectos do cuidado aos indivíduos. Empreende-se que os enfermeiros buscam por um trabalho que atribua valor para a sociedade, sendo assim, sua escolha pauta-se em aspectos morais e na importância do cuidado para o paciente e familiar que está sendo atendido.

Porém, alguns aspectos no cotidiano do trabalho do enfermeiro podem impactar na sua escolha profissional, a exemplo da autonomia limitada, relacionamentos conflituosos e pouco controle sobre sua prática. Esses aspectos influenciam negativamente na percepção da qualidade do cuidado ofertado, satisfação com o trabalho e intenção de deixar o emprego, aumentando ainda o nível de exaustão emocional<sup>(14)</sup>.

Diante dessa situação, o enfermeiro vivencia sentimento de frustração e culpabilização por problemas como altas demandas de serviço, gerenciamento de conflitos e carências institucionais, gerando uma sobrecarga psíquica e de trabalho que compromete a qualidade da assistência e a saúde desse trabalhador<sup>(15)</sup>. Podemos destacar o empobrecimento e a repetitividade das tarefas, a falta de motivação e estímulo, a precária integração entre empregados e a organização e os impactos psicológicos como obstáculos organizacionais que podem prejudicar as relações sociais no ambiente de trabalho<sup>(7,16)</sup>.

Outro estudo<sup>(17)</sup>, realizado com trabalhadores de saúde, encontrou a âncora de carreira EST como mais frequente entre os

participantes, considerando os interesses pessoais e familiares importantes para o trabalhador, visando o equilíbrio entre a vida e a carreira. Destaca-se que os trabalhadores que têm maior satisfação com a vida tendem a ter menor sensação de desgaste no trabalho<sup>(18)</sup>.

De acordo com os resultados, observa-se que surgiram até três tipos de âncoras de carreira entre os enfermeiros participantes, ressaltando em uma reflexão apontada pela Teoria<sup>(1,19)</sup>, que indicou que a maioria dos profissionais se encaixa em uma das oito âncoras estabelecidas. Mas, pode haver aqueles que não possuem uma única âncora devido aos aspectos da trajetória profissional<sup>(19)</sup>. Constatou-se essa ocorrência de mais de uma âncora por enfermeiro em outro estudo<sup>(6)</sup>.

Neste estudo, identificaram-se os tipos de âncoras de carreira e sua relação com o trabalho atual para definição de alinhamento dos enfermeiros. No tocante aos resultados, prevaleceram os enfermeiros que se encontravam não alinhados ao trabalho atual, repercutindo na incompatibilidade das funções exercidas em comparação com as características de sua âncora de carreira.

Quando o trabalhador é determinado pela instituição a realizar muitas tarefas e até mesmo atribuições que não são objeto de sua categoria profissional, como acontece entre profissionais de enfermagem, faz com que a organização do trabalho se torne um fator limitante para o potencial do trabalhador, que pode ter consequências emocionais negativas<sup>(15)</sup>, além de caracterizar legalmente infração ética do tipo imperícia. Essa falta de alinhamento com o trabalho atual é um fenômeno que se repete em outras profissões, como evidencia estudo<sup>(3)</sup> realizado com administradores.

Na presente pesquisa, entre os enfermeiros alinhados, identificou-se maior percentual de enfermeiros alinhados à primeira âncora identificada, sendo a maioria alinhada à âncora SEG. Na segunda e terceira âncora, prevaleceu EST. Aqui, acredita-se que o fato de serem, em sua maioria, servidores públicos com vínculo permanente e empregados públicos com vínculo celetista, ambos com direitos e garantias estabelecidas legalmente, pode ter influenciado esse resultado.

Em relação à âncora EST, problematiza-se a escala de trabalho na instituição pesquisada, onde os profissionais cumprem turnos de 12 horas de trabalho com descanso de 60 horas, totalizando 30 horas semanais, ou, para aqueles com vínculo não permanente, há complementação da carga horária para 36 e 40 horas semanais, a depender do tipo de contrato. Esse tipo de escala permite a compatibilização e equilíbrio do trabalho com a vida privada, pois, nos dias de descanso, esse profissional pode se dedicar à vida familiar e às atividades de lazer, fatores comprovadamente importantes para a saúde mental do trabalhador.

No que se refere à idade dos enfermeiros, é importante destacar as gerações que eles pertencem. Observou-se que a geração de enfermeiros mais prevalente neste estudo foi a Geração X, que apontou como âncora predominante a SEG. Empreende-se que se trata de uma âncora que considera o trabalho que garanta uma continuidade da carreira por pessoas que foram criadas para focar na construção de uma carreira sólida. Um estudo<sup>(20)</sup> mostrou que ser enfermeiro, nessa época, baseava-se na opção de inserção no mercado, na possibilidade de ascensão profissional, projetada em uma imagem histórica da profissão.

A escolha pela graduação em enfermagem ao longo dos anos teve uma relação com o aumento do mercado de trabalho para essa categoria profissional pela inserção do Sistema Único de Saúde, correspondendo a 7% da força de trabalho no Brasil<sup>(21)</sup>. Esse fato pode ter influenciado a âncora de carreira predominante na Geração X. Essa escolha baseada em oportunidades de trabalho também foi vista em um estudo<sup>(22)</sup> realizado na Argentina com estudantes de enfermagem, que afirmaram existir uma possibilidade alta de encontrarem emprego até um ano após formados.

No Brasil, percebe-se ao longo dos anos um aumento no número de profissionais formados a cada ano e a redução da absorção dessa força de trabalho pelas organizações públicas, levando à busca por instituições privadas e filantrópicas. Essas instituições, em sua maioria, apresentam condições de trabalho precarizadas, com plantões exaustivos, jornadas extensas, baixos salários e, atualmente, englobam mais da metade dos enfermeiros inseridos no mercado de trabalho<sup>(21)</sup>. Esse aspecto deve ser considerado, principalmente ao analisar as escolhas profissionais e as âncoras de carreira na Geração Y, dado ser essa uma realidade mais recente da profissão.

Corroborando essa análise, destaca-se que, historicamente, a enfermagem garantia um tipo de estabilidade aos trabalhadores que se inseriram no mercado, porém o novo cenário de trabalho reflete desemprego e condições de contratação flexíveis<sup>(21)</sup>. Essa situação demonstra a falta de segurança e estabilidade atual da profissão, que pode comprometer física e mentalmente o trabalhador, além de desenvolver a insatisfação e desmotivação, refletindo na assistência prestada.

Um estudo<sup>(23)</sup> identificou que a estabilidade no emprego é uma recompensa pelos esforços que os trabalhadores de enfermagem empreendem no contexto de trabalho. Contudo, essa estabilidade que ainda buscam não é garantida pelo novo contexto de trabalho, que prioriza a evolução tecnológica, reduzindo as oportunidades de emprego e aumentando a rotatividade de mão de obra nas empresas<sup>(24)</sup>.

Apenas na âncora SER teve-se um número expressivo de profissionais da Geração *Baby Boomers* em relação aos outros tipos. Essa âncora se ajusta bem o que se esperava dos profissionais dessa época, uma geração que, apesar de inserida no mercado de trabalho, priorizava as causas a serem defendidas, e, para essa âncora, encaixam-se bem as profissões que possuem como função "ajudar" ao outro<sup>(11)</sup>.

Uma pesquisa<sup>(25)</sup> acerca da representação da "enfermagem" apontou que o termo mais frequentemente apontado por outros trabalhadores para falar sobre o que pensavam da categoria foi o cuidado, devido à historicidade da profissão na sociedade, identificando seu núcleo central, tendo como base a priorização da assistência. Um estudo<sup>(22)</sup> mostrou que o principal motivo para escolha da profissão se baseava no desejo de ajudar os outros, ressaltando o papel da profissão no cuidado direto às pessoas, reforçando as características da âncora SER na área.

Já os enfermeiros da Geração Y prevaleceram na âncora TEC, mas foi apresentado um número importante também nas âncoras SEG e EST, sendo essa última uma tendência das gerações mais novas. A âncora SEG pode ser explicada pelo fato de esses profissionais terem sido criados naturalmente por pais que nasceram na geração anterior, trazendo aspectos pontuais da Geração X,

e por muitos enfermeiros ainda acreditarem na possibilidade de alcançar cargos públicos, sendo grande parte da população do estudo funcionários públicos que mudaram de emprego por causa de concurso.

Um estudo<sup>(26)</sup> realizado com trabalhadores da enfermagem nascidos na Geração Y mostrou que o profissional teve uma rotatividade maior entre as empresas, em busca de um local de trabalho que atendesse seus interesses. Outro estudo<sup>(27)</sup> mostrou que as enfermeiras dessa geração que atuavam em instituições hospitalares buscavam em seu trabalho uma liderança altamente flexível, com conhecimento clínico e capacidade administrativa, demonstrando uma expectativa irreal do trabalho.

Essas diferenças intergeracionais influenciam os locais de trabalho, afetando o bem-estar ocupacional, desempenho da equipe, sua produtividade e a segurança do paciente, demandando dos gerentes de enfermagem a adoção de estilos de liderança flexíveis que apoiem atitudes de trabalho adequadamente diferentes em cada geração<sup>(28)</sup>. Porém, lidar com as expectativas das diferentes gerações de trabalhadores é bastante complexo, principalmente considerando a realidade de trabalho da enfermagem.

A enfermagem não tem garantido o estilo de vida dos profissionais devido aos baixos salários, que tem feito o profissional buscar mais de um vínculo, e, com isso, têm menos tempo para se dedicar à sua família e ao cuidado de si. Um estudo<sup>(29)</sup> identificou que anos de serviço, frequência de trabalho noturno e a situação de emprego são fatores de risco para problemas de distúrbios de sono, um dos reflexos do tipo de estilo de vida adotado.

Ainda a esse respeito, as condições de trabalho a que os enfermeiros estão expostos, como a instabilidade no emprego com vínculo de contrato e a busca por produtividade, não garantem a qualidade de vida no trabalho e muito menos auxiliam na indicação da âncora EST, que engloba uma carreira que prioriza as necessidades pessoais e sociais do trabalhador<sup>(30)</sup>.

Outro estudo<sup>(31)</sup> apontou, ainda, que a falta de plano de carreira e os baixos salários foram os principais fatores que influenciaram no absenteísmo dos enfermeiros, sendo desestimulantes para o desenvolvimento do trabalho. Outro fator foi a falta de insumos ou baixa qualidade, que exige mais energia do trabalhador, influenciando na qualidade do atendimento.

O ambiente de trabalho do enfermeiro dificulta a busca pela saúde do trabalhador, um direito instituído em lei, pois os enfermeiros deixam de lado o cuidado de si, priorizando o trabalho e realizando jornadas duplas para garantir a sua sobrevivência. Muitos acabam trabalhando adoecidos, negligenciando seu estado de saúde para permanecerem no trabalho. Um estudo<sup>(32)</sup> também afirma que os enfermeiros desenvolvem doenças psicossomáticas produzidas pelo estresse no trabalho e pela vida sedentária a que são expostos.

Um estudo<sup>(32)</sup> apontou que 58,5% dos profissionais da enfermagem não realizam nenhum tipo de exercício físico, que 25% dos que trabalhavam à noite tinham sonolência diurna excessiva e que esse fator influencia no desenvolvimento do adoecimento psicológico e social. Demonstrou-se que os trabalhadores ainda não priorizam o estilo de vida saudável, o que pode aumentar o risco de adoecimento.

Os enfermeiros tiveram outras âncoras que refletiam sua identidade profissional, mas não encontraram no seu local de

trabalho as características definidoras da sua âncora. Aqueles que buscavam defender uma causa, uma característica da âncora SER, não a encontraram no local de trabalho, podendo estar relacionado às condições como sobrecarga de trabalho e acúmulo de tarefas, que interferem na qualidade da assistência<sup>(33)</sup>.

Dessa forma, destaca-se a importância de evitar sobrecarregar enfermeiros com procedimentos administrativos e, assim, permitir sua permanência ao lado dos clientes, de forma que o contato seja significativo e esse melhore a percepção de que seu trabalho faz diferença na vida das pessoas e que são valorizados<sup>(34)</sup>. Isso deve ocorrer partindo da constatação de que a qualidade de vida do trabalhador está associada à exposição a ambientes favoráveis de trabalho<sup>(35)</sup>.

Em outro estudo, as pessoas expressaram alguns motivos que levaram àquela escolha profissional, sendo eles: "aptidão, vocação e afinidade; realização pessoal; gosto pela matéria; mercado de trabalho promissor; a profissão em si; influência familiar"<sup>(36)</sup>. Esses motivos expressam uma variedade de perspectivas que podem estar associadas à escolha da profissão, que englobam desde fatores externos a questões subjetivas. Eles utilizam, durante o desenvolvimento do trabalho, seus conhecimentos/saberes subjetivos acumulados, que acabam influenciando na sua atuação no trabalho<sup>(37)</sup>.

Como foi apontada em outra pesquisa<sup>(38)</sup>, a situação de trabalho, a qual o enfermeiro enfrenta todos os dias ou a cada plantão, engloba a exposição aos riscos à saúde e as incertezas do que pode encontrar nas suas horas de trabalho, levando ao descontentamento com o ambiente laboral, reforçando a intenção de abandonar a profissão.

Enfim, alguns aspectos sociais da profissão podem influenciar no aumento do abandono da profissão, como o crescente aumento do número de egressos da graduação, que reflete no alto nível de desemprego, entre os que se inseriram no mercado, e também pelo aumento de contratações mais flexíveis e precarizadas, baixos salários, más condições de trabalho e desajustes da profissão<sup>(39)</sup>.

### Limitações do estudo

Este estudo apresenta como limitações o reduzido tamanho amostral, que dificulta a capacidade de generalização dos dados, assim como a exiguidade de estudos na área de enfermagem sobre a temática posta, o que limita a capacidade de inferências e comparações entre contextos. Contudo, os resultados aqui apresentados são consistentes e merecem destaque, tendo em vista que se ressalta, na perspectiva da saúde do trabalhador, que a busca pelo desenvolvimento da carreira e reconhecimento da

trajetória pode influenciar a motivação e a satisfação do enfermeiro no ambiente laboral, diminuindo os riscos de adoecimento relacionados ao trabalho.

### Contribuições para a área da enfermagem

Recomenda-se que a EAC seja aplicada entre os enfermeiros inseridos no mercado de trabalho, a fim de orientá-los acerca das suas motivações, as atividades que exercem em seu ambiente de trabalho, podendo perceber o que realmente está buscando na sua trajetória de carreira. Além disso, possibilitará a validação externa da EAC à realidade de trabalho vivenciada por enfermeiros.

### CONCLUSÃO

A análise possibilitou identificar que as âncoras de carreiras que prevaleceram entre os enfermeiros investigados foram SEG, SER e EST, demonstrando as principais motivações de carreira desses trabalhadores. Também permitiu observar que a maioria dos profissionais não encontrou alinhamento da sua âncora de carreira às características do trabalho atual. Assim, infere-se que a maioria dos trabalhadores busca atender suas motivações profissionais, contudo não as encontram no seu trabalho atual. Os tipos de âncoras mais frequentes por cada geração foram: na Geração *Baby Boomers*, a âncora de carreira SER, na Geração X, a âncora SEG e na Geração Y, a âncora EST.

Os resultados deste estudo permitiram analisar que os enfermeiros não estão alinhados à sua âncora de carreira, que buscam, em seu ambiente de trabalho, segurança e estabilidade, porém a atual conjuntura do mercado e desenvolvimento do processo de trabalho não atende as necessidades dos trabalhadores. Assim, como prezam por uma dedicação a uma causa que, por vezes, são distanciados da assistência ao paciente pelas altas demandas de atividades gerenciais e administrativas, e sobre o estilo de vida, o trabalho do enfermeiro, principalmente a nível hospitalar, não garante um equilíbrio entre a vida pessoal e o trabalho, afetando diretamente na saúde desse trabalhador.

### AGRADECIMENTOS

À Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ), Programa Bolsa Nota 10, pela bolsa de mestrado concedida para Flaviana Pereira Bastos Nascimento. À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior, Brasil (CAPES), Código de Financiamento 001, pela bolsa de doutorado concedida para Kayo Henrique Jardel Feitosa Sousa.

### REFERÊNCIAS

1. Schein EH. Career anchors: discovering your real values. Revised Edition. San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer; 1993.
2. Schein EH, Van Maanen J. Career anchors: the changing nature of work and careers. Facilitators Guide. San Francisco: John Wiley & Sons; 2013.
3. Codaro RS, Tomei PA, Serra BPC. Job satisfaction and career choices: a study using Schein's career anchor model. Rev Eletr Estrat Neg. 2017;10(2):3-20. <https://doi.org/10.19177/reen.v10e220173-20>
4. Silva RC, Trevisan LN, Veloso EFR, Dutra JS. Career anchors and values from different career management perspectives. Rev Bras Gestão Neg. 2016;18(59):145-62. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v18i59.2260>

5. Veloso EF, Dutra JS, Nakata LE. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e Baby Boomers. *REGE*. 2016;23(2):88-98. <https://doi.org/10.1016/j.rege.2015.05.001>
6. Messias M, Gonçalves GCC, Lecca CGG, Ciampone MHT, Mira VL. Identification of the anchors of career of nurses. *Rev Enferm Cent Oeste Min*. 2017;7:e1104. <https://doi.org/10.19175/recom.v7i0.1104>
7. Sousa KHJF, Gonçalves TS, Silva MB, Soares ECF, Nogueira MLF, Zeitoun RCG. Risks of illness in the work of the nursing team in a psychiatric hospital. *Rev Latino-Am Enferm*. 2018;26:e3032. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2458.3032>
8. Sandehang PM, Hariyati RTS, Rachmawati IN. Nurse career mapping: a qualitative case study of a new hospital. *BMC Nurs*. 2019;18(1):1-9. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0353-z>
9. Malta M, Cardoso LO, Bastos FI, Magnanini MMF, Silva CMFP. STROBE Initiative: guidelines on reporting observational studies. *Rev Saúde Pública*. 2010;44(3):559-65. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102010000300021>
10. Codaro RS. Âncoras de carreira e satisfação no trabalho [Tese]. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro - PUC-Rio, 2015.
11. Schein EH, Van Maanen J. Career anchors and job/role: planning tools for career and talent management. *Organ Dyn*. 2016;3(45):165-73. <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.002>
12. Kubo Y, Hatono Y, Kubo T, Shimamoto S, Nakatani J, Burgel BJ. Exploring career anchors among occupational health nurses in Japan: a qualitative study. *Japan J Nurs Sci*. 2017;14(1):61-75. <https://doi.org/10.1111/jjns.12137>
13. Alilu L, Zamanzadeh V, Valizadeh L, Habibzadeh H, Gillespie M. A grounded theory study of the intention of nurses to leave the profession. *Rev Latino-Am Enferm*. 2017;25:e2894. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.1638.2894>
14. Friganovic A, Selic P, Ilic B, Sedic B. Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: a literature review. *Psychiatria Danubina [Internet]*. 2019 [cited 2020 May 29];31(suppl1):S21-S31. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30946714/>
15. Pivoto FL, Lunardi Filho WD, Lunardi VL, Silva PA. Organization of work and the production of subjectivity of the nurse related to the nursing process. *Esc Anna Nery*. 2017;21(1):e20170014. <https://doi.org/10.5935/1414-8145.20170014>
16. Azevedo BDS, Nery AA, Cardoso JP. Occupational stress and dissatisfaction with quality of work life in nursing. *Texto Contexto Enferm*. 2017;26(1):e3940015. <https://doi.org/10.1590/0104-07072017003940015>
17. Ribeiro RPD, Nunes SC, Lopes HEG. As carreiras proteana e sem fronteiras e as âncoras de carreira: um estudo com profissionais da área de saúde em Minas Gerais. *Gestão Regional*. 2018;34(102):94-115. <https://doi.org/10.13037/gr.vol34n102.4249>
18. Uchmanowicz I, Manulik S, Lomper K, Rozensztrauch A, Zborouwska A, Kolasinska J, et al. Life satisfaction, job satisfaction, life orientation and occupational burnout among nurses and midwives in medical institutions in Poland: a cross-sectional study. *BMJ Open*. 2019;9(1):e024296. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024296>
19. Schein EH. *Identidade Profissional: como ajustar suas inclinações as suas opções de trabalho*. São Paulo: Nobel; 1996.
20. Teodosio SSC, Padilha MI. "Ser enfermeiro": escolha profissional e a construção dos processos identitários (anos 1970). *Rev Bras Enferm*. 2016;69(3):428-34. <https://doi.org/10.1590/0034-7167.2016690303i>
21. Machado MH, Oliveira ES, Lemos WR, Lacerda WF, Justino E. Mercado de trabalho em enfermagem no âmbito do SUS: uma abordagem a partir da pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil. *Divulg Saúde Debate [Internet]*. 2016 [cited 2019 Jun 20];56:52-69. Available from: [http://cebes.org.br/site/wp-content/uploads/2016/12/Divulga%C3%A7%C3%A3o\\_56\\_Cofen.pdf](http://cebes.org.br/site/wp-content/uploads/2016/12/Divulga%C3%A7%C3%A3o_56_Cofen.pdf)
22. Messineo L, Allegra M, Seta L. Self-reported motivation for choosing nursing studies: a self-determination theory perspective. *BMC Med Educ*. 2019;19(1):192. <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1568-0>
23. Martinez MC, Latorre MRDO, Fischer FM. Testing the "Work Ability House" Model in hospital workers. *Rev Bras Epidemiol*. 2016;19(2):403-18. <https://doi.org/10.1590/1980-5497201600020016>
24. Helmer FP, Rodrigues RR, Gentilli RML. O futuro do trabalho no Brasil: modernização e miséria. *Rev Pol Pública [Internet]*. 2017 [cited 2019 Jul 25];21(2):641-59. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/3211/321154298005.pdf>
25. Santos EI, Alves YR, Gomes AMT, Silva ACSS, Mota DB, Almeida EA. Representaciones sociales de enfermería desarrollada por profesionales de salud no enfermeros. *O Braz J Nurs [Internet]*. 2016 [cited 2019 Aug 06];15(2):146-56. <https://doi.org/http://www.objnursing.uff.br/index.php/nursing/article/view/5294>
26. Silva RG, Sant'anna AS. Trajetórias de carreira na enfermagem: uma análise com profissionais em distintos grupamentos etário-geracionais. *Rev Gestão Sist Saúde*. 2017;6(2):100-13. <https://doi.org/10.5585/rgss.v6i2.319>
27. Damayanti N, Yahya KK, Tan FY. Work values, emotional intelligence, work environment and career commitment among gen Y. *Economac: J Ilmiah Ilmu Ekonomi*. 2019;3(1):1-8. <https://doi.org/10.24036/economac/vol3-iss5/84>
28. Stevanin S, Palese A, Bressan V, Vehviläinen-Julkunen K, Kvist T. Workplace-related generational characteristics of nurses: a mixed-method systematic review. *Journal of Advanced Nursing*. 2018;74(6):1245-63. <https://doi.org/10.1111/jan.13538>
29. Dong H, Zhang Q, Sun Z, Sang F, Xu Y. Sleep disturbances among Chinese clinical nurses in general hospitals and its influencing factors. *BMC Psychiatry*. 2017;17(1):241. <https://doi.org/10.1186/s12888-017-1402-3>
30. Moreira NJMP, Souza NVDO, Progianti JM. Work conditions in the hospital: perceptions of obstetric nurses. *Rev Enferm UERJ*. 2017;25:e26999. <https://doi.org/10.12957/reuerj.2017.26999>

31. Ferro D, Zacharias FCM, Fabriz LA, Schonholzer TE, Valente SH, Barbosa SM et al. Absenteeism in the nursing team in emergency services: implications in care. *Acta Paul Enferm.* 2018;31(4):399-408. <https://doi.org/10.1590/1982-0194201800056>
  32. Silva MA, Teixeira ER, Pereira ER, Silva RMCRA, Rocha RCNP, Rondon SOV. Health as a right and the care of the self: conception of nursing professionals. *Rev Bras Enferm.* 2019;72(suppl1):159-65. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0066>
  33. Costa CS, Normann KAS, Tanaka AKSR, Cicolella DA. A influência da sobrecarga de trabalho do enfermeiro na qualidade da assistência. *Revista Uningá [Internet]*. 2018 [access 2019 Aug 20];55(4):110-20. Available from: <http://revista.uninga.br/index.php/uninga/article/view/2403>
  34. Santos A, Chambel MJ, Castanheira F. Wellbeing among hospital nurses: A cross-sectional study of the contributions of relational job characteristics. *Int J Nurs Stud.* 2019;103438. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.103438>
  35. Santos RR, Paiva MCMS, Spiri WC. Association between nurses' quality of life and work environment. *Acta Paul Enferm.* 2018;31(5):472-79. <https://doi.org/10.1590/1982-0194201800067>
  36. Ribeiro ML, Silva FO, Braga MCB, Malta HL. Por quais motivações estudantes escolhem a carreira profissional? *Rev Educ PUC (Campinas)*. 2018;23(2):155-73. <https://doi.org/10.24220/2318-0870v23n2a3903>
  37. Pinno C, Camponogara S, Beck CLC. The dramatic "use of self" in the work of the nursing team in the surgical in-patient unit. *Texto Contexto Enferm.* 2019;28:e20170576. <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2017-0576>
  38. Lorenz VR, Sabino MO, Corrêa Filho HR. Professional exhaustion, quality and intentions among family health nurses. *Rev Bras Enferm.* 2018;71(suppl5):2295-301. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0510>
  39. Maas LWD. Análise comparativa da base social da Medicina e Enfermagem no Brasil entre os anos de 2000 e 2010. *Cad Saúde Pública.* 2018;34(3):e00199116. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00199116>
-