

# **A COMPATIBILIDADE ENTRE AS ÂNCORAS DE CARREIRA DOS SERVIDORES DAS ATIVIDADES-FIM DO INCA E OS VALORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA GERENCIAL**

**Autor: FERNANDO ANDRÉ SANTANA DE SOUZA**

**Banca examinadora:** Pres. Orientadora: Prof. Isabel de Sá Affonso da Costa  
Coorientador: Prof. Marco Aurélio Carino Bouzada; Prof. Jorge Augusto de Sá Brito e Freitas; Prof. Denise Medeiros Ribeiro Salles - UFF

## **RESUMO**

A reforma administrativa encaminhada ao Congresso Nacional em agosto de 1995, caracterizada pela intenção de transformar a administração pública burocrática em gerencial, completou, em 2015, 20 anos. Esta dissertação teve como objetivo analisar se os valores incentivados por essa reforma, sob a ótica de gestão de pessoas, são compatíveis com os valores dos servidores que atuam nas atividades-fim do Instituto Nacional de Câncer (INCA). Para analisar os comportamentos, valores e orientações individuais dos servidores, o presente estudo utilizou as âncoras de carreiras, que são um conjunto de fatores da autopercepção do indivíduo associados às escolhas profissionais. Foram analisados os desafios para a gestão de pessoas na área pública, os comportamentos e os valores dos servidores públicos, bem como as principais diretrizes e decretos que balizaram a reforma administrativa. A presente pesquisa, de abordagem quali-quantitativa e com finalidade descritiva, foi realizada na cidade do Rio de Janeiro no segundo semestre de 2015. Foram aplicados, de forma simultânea, dois questionários estruturados, um para mapeamento das âncoras dos 224 funcionários da área-fim do INCA e outro para três doutores e especialistas em gestão de pessoas na área pública para verificar a intensidade do vínculo entre cada orientação da administração gerencial e cada âncora de carreira. Foi identificado o ranking dos valores e das âncoras dos servidores do INCA e seis testes de hipóteses permitem sustentar que: os valores competitividade, inovação, autonomia, meritocracia e competitividade, incentivados pela reforma administrativa, são compatíveis com as âncoras de carreiras dos servidores do INCA; o valor confiança não está alinhado com as âncoras desses profissionais. Seis regressões múltiplas permitiram identificar que apenas o gênero é capaz de impactar a compatibilidade entre as âncoras de carreira e cada um dos valores incentivados pela administração pública gerencial. Como contribuição prática, destacam-se: i) o método original que relacionou as âncoras de carreira com os valores da administração pública gerencial, que pode ser replicado em outras pesquisas; ii) a identificação das âncoras dos servidores, importante subsídio à implantação de políticas e práticas de gestão alinhadas aos valores do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado.

**Palavras-chave:** âncoras de carreira; valores; gestão de pessoas; administração pública; administração pública gerencial.