



# CARREIRAS PROTEANAS E SEM-FRONTTEIRAS: UM ESTUDO SOBRE PROFISSIONAIS DE SERVIÇOS PÚBLICOS E PRIVADOS

Marcelle Matiazo PINHATTI (marcellematiaz@ibest.com.br); Manoela Ziebell de OLIVEIRA

Orientador: William Barbosa GOMES

LaFEC; Universidade Federal do Rio Grande do Sul

## Estudos revelam estilos emergentes de carreiras contemporâneas: as chamadas proteanas e sem-fronteiras.

*Carreira Proteana* – comportamento vocacional autogerenciado (AG) e dirigido para valores individuais (DV). A *Protean Career Attitudes Scale* avalia estas dimensões.

*Carreira Sem-Fronteiras* – diferentes graus de mobilidades físicas (MF) e psicológicas (MP) em sucessivas situações de emprego. A *Boundaryless Career Attitudes Scale* avalia estas dimensões.

**Objetivo:** verificar a estrutura fatorial das Escalas de Atitude de Carreira Sem-Fronteiras (EACSF) e de Atitude de Carreira Proteana (EACP) para avaliar a disseminação dessas atitudes e valores em profissionais de organizações públicas e privadas.

**Participantes:** participaram do estudo 216 profissionais, de nove estados brasileiros, com idade média de 34 anos (dp = 9,75). Os participantes se distribuíram igualmente entre organizações públicas e privadas, sendo a maioria composta por mulheres (62% em cada grupo)

### Instrumentos:

- *Escala de Atitudes de Carreira Proteana* (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006): composta por 11 itens que avaliam AG e DV. Os *alphas* de cronbach das subescalas no estudo original foram 0,75 (AG) e 0,70 (DV)

- *Escala de Atitudes de Carreira Sem-Fronteiras* (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006) : composta por 13 itens que avaliam MF e MP. Os *alphas* de cronbach das subescalas no estudo original foram 0,74 (MF) e 0,87 (MP)

- *Questionário sociodemográfico:* composto por questões sobre sexo, idade, estado civil, número de empresas nas quais o profissional trabalhou nos últimos anos, número de vezes que precisou mudar de cidade em função do trabalho, segmento de atuação da empresa

### Procedimentos:

1. Os participantes receberam um convite via e-mail para acessar o *site* de coleta de dados da pesquisa (<http://www6.ufrgs.br/museupsi/carreiraarelacoesnotrabalho/>)

2. No *site*, foi disponibilizado o termo de Consentimento Livre e Esclarecido

3. Após concordância com a participação, os participantes preencheram os instrumentos

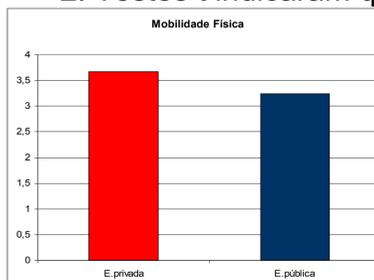
4. Os dados dos instrumentos foram submetidos a análises descritivas, análises fatoriais e testes t de comparação entre grupos

## Resultados:

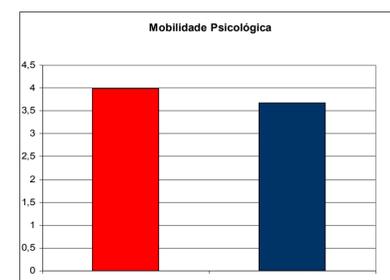
### 1. Análise da Estrutura Fatorial

		Pública	Privada	
Escala de Atitudes de Carreira Proteana	KMO	0,66	0,80	
	N° itens	5	9	
	Alpha Geral	0,65	0,83	
	Fator AG	Alpha	0,72 (3 itens)	0,89 (6 itens)
		VE	43,3%	43,1%
	Fator DV	Alpha	0,64 (2 itens)	0,84 (3 itens)
VE		22,8%	18,7%	
Escala de Atitudes de Carreira Sem-Fronteiras	KMO	0,76	0,83	
	N° itens	11	11	
	Alpha Geral	0,79	0,79	
	Fator MP	Alpha	0,87 (7 itens)	0,89 (7 itens)
		VE	37%	39,6%
	Fator MF	Alpha	0,78 (4 itens)	0,85 (4 itens)
VE		22,5%	25,23%	

### 2. Testes t indicaram que:



Profissionais de empresas privadas apresentaram médias mais altas (M=3,67; dp=0,85) do que os empregados por empresas públicas (M=3,24; dp=0,87) para *mobilidade física* [t(214)=3,63; p<0,01; d= 0,5]



Profissionais de empresas privadas apresentaram médias mais altas (M=3,98; dp=0,95) do que os empregados por empresas públicas (M = 3,67; dp=1,00) para *mobilidade psicológica* [t(214) =2,33; p<0,05; d=0,3]

### Discussão dos resultados:

➤ Os resultados ilustram diferenças entre profissionais que trabalham em um segmento que privilegia a estabilidade em detrimento da mobilidade (serviço público) e profissionais que trabalham em um ambiente que oferece mais riscos em troca de maiores possibilidades de auto-determinação, ascensão profissional e retorno financeiro (iniciativa privada). O instrumento é capaz de detectar diferenças consistentes de atitudes entre grupos, o que indica que as dimensões de carreira são influenciadoras de comportamento ou influenciadas pelo setor de trabalho.

➤ Diante desta decisão, conclui-se que as dimensões proteanas de autogerenciamento de carreira e direcionamento para valores pessoais, características das carreiras contemporâneas, assumem diferentes facetas para profissionais do setor privado e público. No setor privado, os profissionais indicaram maior compromisso para o desenvolvimento de carreira, autogerenciamento e disposição para assumir os próprios valores. Em contraste, no setor público, os profissionais indicaram maior desejo de permanecer na mesma organização.