

## **A IMPORTANCIA DA RELAÇÃO ENTRE OS VALORES DE TRABALHO E TIPOS DE CARREIRA**

**NATHALIA TAMBASCO**

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO - FIA

**ELZA FÁTIMA ROSA VELOSO**

FACULDADE FIA DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS (FFIA)

**FERNANDO NASCIMENTO**

FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO - FIA

**LEONARDO NELMI TREVISAN**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO (PUCSP)

**Agradecimento à orgão de fomento:**

Obrigada pela oportunidade

## Introdução

O mundo é dinâmico e cada vez mais complexo. Fatores como a globalização, crises econômicas, pandemia e avanço tecnológico trazem oportunidades, incertezas e mudanças. No que tange às carreiras, modelos tradicionais de empregos foram substituídos por novas formas de trabalho que alteram a relação entre empresa e colaborador. Antecipar mudanças nos contextos de carreira ajudam as empresas a evitarem equívocos e impulsionar os resultados organizacionais,

## Problema de Pesquisa e Objetivo

Com isso, surge a questão: Como a relação entre os tipos de carreira e valores de trabalho pode ajudar as empresas a compreenderem as mudanças nas carreiras? Para ajudar a responder a essa pergunta foi elaborado o objetivo de relacionar os tipos de carreira com os valores de trabalho.

## Fundamentação Teórica

Carreira é a trajetória de uma vida, influenciada por fatores profissionais, pessoais, organizacionais e culturais. Três modelos se destacam: a carreira tradicional, caracterizada pela estabilidade e status; a carreira proteana, conduzida pelo indivíduo com foco em aprendizado e sucesso psicológico; e a carreira sem fronteiras, baseada em competências, mobilidade e relacionamentos além da organização. Os valores de trabalho, que orientam escolhas e comportamentos e são essenciais para entender motivações e alinhar estratégias organizacionais aos perfis individuais.

## Metodologia

A pesquisa utilizou método quantitativo de alcance descritivo, com amostra não probabilística e coleta de dados via survey. O instrumento foi um questionário com escala Likert, aplicado a 823 pessoas entre agosto e setembro de 2024 via WhatsApp e LinkedIn. Foram usadas escalas validadas para medir tipos de carreira (proteana e sem fronteiras) e valores de trabalho. A análise envolveu correlações de Pearson, com nível de significância de 0,05 e interpretação baseada em Cohen (1988). Aplicou-se a correção de Benjamini-Hochberg para reduzir falsos positivos em testes múltiplos.

## Análise dos Resultados

A carreira organizacional apresentou correlação moderada com o valor estabilidade de emprego ( $r=0,43$ ), reforçando sua ligação com segurança e lealdade. Já a carreira proteana correlacionou-se com desafio, influência, autoridade, liberdade e aprendizado contínuo ( $r\approx 0,30$ ), indicando foco em autonomia e desenvolvimento pessoal. A carreira sem fronteiras destacou-se pelo valor desafio ( $r=0,43$ ) e também se associou a aprendizado contínuo, variedade e interação social, contrastando com a carreira organizacional, sobretudo pelo valor negativo com estabilidade ( $r=-0,34$ ).

## Conclusão

Nos três tipos de carreira analisados — organizacional, proteana e sem fronteiras — os valores de trabalho com correlações mais intensas refletem características descritas na literatura. Além disso, novos atributos puderam ser observados, como o valor desafio na carreira sem fronteiras, que, embora não citado diretamente na literatura, pode ser relacionado à mobilidade e protagonismo. Assim, os resultados reforçam a relação entre tipos de carreira e valores de trabalho, contribuindo para ampliar e atualizar o entendimento sobre essas conexões.

## Contribuição / Impacto

A associação entre valores de trabalho e tipos de carreira pode contribuir para o entendimento mais detalhado e com mais profundidade no que tange as preferências das pessoas com relação as suas carreiras, além de também ajudar a entender se, com o passar do tempo e com as mudanças de padrão da sociedade, se novas características podem ser associadas às carreiras ou se características já conhecidas podem se tornar irrelevantes. A partir disto, pode ser possível alocar de forma assertiva pessoas em projetos ou posições para potencializar o atingimento de objetivos organizacionais.

## Referências Bibliográficas

- Abessolo, Marc; Rossier, Jerome; Hirschi, Andreas  
Arthur, Michael B.  
Arthur, Michael B.; Rousseau, Denise M.  
Baruch, Yehuda  
Baruch, Yehuda; Bozionelos, Nikos  
Briscoe, Jon P.; Hall, Douglas T.; DeMuth, Rachel L. F.  
Brousseau, Kenneth R.; Driver, Michael J.; Enerothm, Kristina; Larsson, Rikard  
Defillippi, Robert J.; Arthur, Michael B.  
Dutra, Joel et al.  
Hall, Douglas T.  
Lyons, Sean T.; Higgins, Chris A.; Duxbury, Linda  
Maanen, John V.  
Mainiero, L. A.; Sullivan, S. E.  
Mirvis, Philip H.; Hall, Douglas T.  
Porto, Juliana B.; Tamayo, Álvaro  
Rokeach, Milton