

Atitudes de carreira em *freelancers* brasileiros prestadores de serviços em plataformas digitais

Alice dos Santos

Raquel Vieira Dalbosco¹

Rosana Marques da Silva Rampazzo

Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), Itajaí, Santa Catarina, Brasil

Resumo

As atitudes de carreira facilitam o desenvolvimento de habilidades profissionais para lidar com ambientes de trabalho incertos. Nesta direção, este estudo objetivou analisar as atitudes de Carreira Proteana e Sem Fronteiras de *freelancers* brasileiros cadastrados em plataformas digitais de prestação de serviços. Trata-se de estudo descritivo exploratório, de cunho quantitativo, com 88 *freelancers* da geração Y (53,4% mulheres, idade média de 31,09 anos). Os dados foram coletados por meio de um questionário sociodemográfico e das Escalas de Atitudes de Carreira Proteana e Sem Fronteiras e analisados por meio dos testes *Mann-Whitney*, ANOVA e correlação de *Spearman*. Os resultados indicaram atitudes de carreira desenvolvidas ($M > 3$) e encontrou-se relação significativa positiva entre o tempo de trabalho e a dimensão mobilidade física.

Palavras-chave: Escala de atitudes; desenvolvimento profissional; trabalho informal.

Abstract: Career attitudes in brazilian freelancers service providers on digital platforms

Career attitudes facilitate the development of professional skills to deal with uncertain work environments. In this respect, the purpose of this study was to examine the attitudes of Protean and Boundaryless Career Models, among Brazilian freelancers registered in service provision digital platforms. It is a descriptive exploratory study with 88 Y-generation freelancers (53.4% are women, with an average age of 31.09 years). Data were collected through a sociodemographic questionnaire and the Protean and Borderless Career Attitudes Scales, and analyzed using the Mann-Whitney, ANOVA and Spearman's correlation. The results revealed developed career attitudes ($M > 3$), and a significant positive relationship was found between working hours and the physical mobility dimension.

Keywords: Attitudes scale; professional development; informal work.

Resumen: Actitudes de carrera en freelancers brasileños que prestan servicios en plataformas digitales

Las actitudes de la carrera facilitan el desarrollo de habilidades profesionales para hacer frente a entornos laborales inciertos. En esta dirección, este estudio tuvo como objetivo analizar las actitudes de Carreira Proteana y Sem Fronteiras de autónomos brasileños registrados en plataformas de prestación de servicios digitales. Se trata de un estudio descriptivo exploratorio, de carácter cuantitativo, con 88 autónomos de la generación Y (53,4% mujeres, edad media 31,09 años). Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario sociodemográfico y de las Escalas de Actitudes de Carrera Protean y Borderless y analizados usando las pruebas de correlación de Mann-Whitney, ANOVA y correlación de Spearman. Los resultados indicaron actitudes profesionales desarrolladas ($M > 3$) y se encontró una relación positiva significativa entre el tiempo de trabajo y la dimensión de movilidad física.

Palabras clave: Escala de actitudes, desarrollo profesional, trabajo informal.

¹ Endereço para correspondência: Rua José Bailer, 78 – Bairro: Centro – Gaspar/SC – CEP: 89110-014. Celular: (47) 99242-5742

Introdução

Em artigo publicado no site do Fórum Econômico Mundial, Hussenot (2017) escreve que um dos indicadores do futuro do trabalho é a ascensão do profissional *freelancer*, demonstrando uma tendência global de profissionais criativos que são pagos pela tarefa. Nos Estados Unidos, os *freelancers* representam 35% da força de trabalho (Upwork & Freelancers Union, 2019), enquanto na União Europeia 6% (Jenkins, 2017). No Brasil, há uma previsão de crescimento de 31,7% no mercado *freelancer* nos próximos anos (Moreira et al., 2018).

Akhmetshin et al. (2018) conceituam o termo *freelancer* como um híbrido de funcionários e empreendedores, visto que são contratados por empresas, mas ao mesmo tempo administram o seu negócio. Estes profissionais desenvolvem trabalhos temporários para diferentes organizações, sendo caracterizados como trabalhadores livres (Akhmetshin et al., 2018; Lo Presti et al., 2018). Suas rotinas de trabalho são determinadas por uma lista de clientes que pagam por um projeto ou uma tarifa por hora (Gold & Mustafa, 2013).

Nos últimos anos, as plataformas digitais têm desafiado os padrões de emprego estabelecido e uma quantidade substancial de serviços tem sido realizada *on-line*. O estudo de Pongratz (2018) analisou o conteúdo de 44 plataformas digitais de serviço *freelancer* e destacou que estas apresentam como características o processamento e a entrega de todo o trabalho de forma *on-line*. Isso significa que esse mercado é acessível independente do paradeiro das pessoas, basta haver *internet* disponível (Akhmetshin et al., 2018; Frey, 2013; Pongratz, 2018; Jongick, 2017; Sultana et al., 2019), mas significa também que profissionais do mundo todo podem concorrer pelas mais diversas vagas (Pongratz, 2018).

Essas mudanças na esfera do trabalho também transformaram a forma de se entender e gerenciar a carreira, já que esse construto está diretamente relacionado ao trabalho (Sullivan & Baruch, 2009). Até os anos 80 predominava o modelo de carreira tradicional, no qual o indivíduo era guiado pela organização; os papéis eram descritos para que os colaboradores exercessem um conjunto de tarefas sem grandes variações; havia baixa probabilidade de trocar de área de atuação, sendo que a mobilidade na carreira era marcada pela ascensão vertical, decorrente de fatores como tempo de empresa e experiência no cargo (Magalhães & Bendassolli, 2013).

A partir dos anos 80, houve um declínio da carreira tradicional e a ascensão da carreira contemporânea (Sullivan, 1999). O indivíduo passa a ser visto como um agente livre que atravessa as fronteiras da organização, por meio de trabalhos que oferecem maior mobilidade e flexibilidade, como os empregos temporários, o trabalho por projetos, o autoemprego, entre outros (Arthur, 1994). Nesse sentido, Sullivan e Baruch (2009) definem

carreira como um conjunto de experiências individuais relacionadas ao trabalho; mediadas por fatores externos, tais como a cultura, a economia e o ambiente político. Já Magalhães e Bendassolli (2013) definem esse construto como multidimensional, o qual envolve comportamentos, sentimentos, expectativas e necessidades de uma pessoa orientada por objetivos de vida e de trabalho. A partir desta visão contemporânea, houve a ascensão de novas abordagens, como a Carreira Proteana e a Carreira Sem Fronteiras (Briscoe et al., 2006; Sullivan & Baruch, 2009).

A abordagem de Carreira Proteana caracteriza-se pela pessoa no comando da sua trajetória de carreira, na qual os valores centrais são liberdade e autonomia e os critérios de sucesso são subjetivos, como bem-estar e autorrealização. Esse modelo de carreira envolve duas dimensões: a) atitude orientada por valores, o que significa que ao tomar decisões ou traçar objetivos de carreira a pessoa é conduzida por seus valores; e b) atitude autodirigida em relação à gestão de carreira, na qual o indivíduo se sente independente e responsável pela sua trajetória de carreira, assumindo a sua condução e criando suas próprias oportunidades de crescimento (Hall, 2004).

Já a Carreira Sem Fronteiras é definida como uma sequência de oportunidades de trabalho que vão além do emprego único. Significa a independência ao invés da dependência de arranjos tradicionais de carreira, e seu desenvolvimento parece menos com uma sequência de posições e mais com um agrupamento de conhecimentos. Este modelo sugere que a carreira tenha valor não apenas dentro dos limites da organização, mas também quando os ultrapassa (Arthur, 1994). A Carreira Sem Fronteiras envolve duas dimensões principais: a primeira é a mentalidade sem fronteiras, caracterizada pela ausência de limites psicológicos e pela busca de experiências que atravessam os limites organizacionais; e a segunda é a preferência por mobilidade física, a qual se refere à tendência de ultrapassar fisicamente as fronteiras organizacionais (Briscoe et al., 2006).

Encontra-se na literatura a discussão entre a presença ou ausência de correlação entre a Carreira Proteana e a Carreira Sem Fronteiras. Há pesquisas que apontam serem os construtos de Carreira Proteana e Sem Fronteiras correlacionados, mas diferentes entre si (Abessolo et al., 2017; Briscoe et al., 2006; Cordeiro, 2012; Enache et al., 2012; Silva, 2009; Volmer & Spurk, 2011). No entanto, os resultados dos estudos de Kostal e Wiernik (2019) e Oliveira e Gomes (2014) indicaram correlação positiva entre a Carreira Proteana e a dimensão mentalidade sem fronteiras, com distinção da dimensão mobilidade física, a qual não apresentou correlação com as demais dimensões. Vale ressaltar que a Carreira Proteana não implica necessariamente na busca por experiências que atravessam os limites organizacionais, como na dimensão mentalidade sem fronteiras (Rodrigues et al., 2019).

Estudos empíricos revelam resultados positivos decorrentes da adoção de uma Carreira Proteana e/ou Sem Fronteiras por diversos profissionais. Briscoe et al. (2012), ao estudarem uma amostra de adultos empregados durante a recessão econômica nos EUA em 2009, confirmaram que as atitudes de Carreira Proteana e Sem Fronteiras facilitam o desenvolvimento de habilidades profissionais para lidar com ambientes de trabalho incertos. Lyons et al. (2015) concluíram que as características destas carreiras estão relacionadas positivamente com a resiliência e satisfação na carreira. Da mesma forma, Volmer e Spurk (2011) encontraram correlação positiva entre a adoção da Carreira Proteana e Sem Fronteiras e satisfação no trabalho, sucesso subjetivo e sucesso objetivo em profissionais alemães.

No que tange à relação entre variáveis demográficas e as atitudes de Carreira Proteana e Sem Fronteiras, Cordeiro e Albuquerque (2017) verificaram, em um estudo empírico realizado com 2.376 trabalhadores da geração Y, que a Carreira Sem Fronteiras está associada a altos níveis de escolaridade. No entanto, Kostal e Wiernik (2017), em uma amostra de 29.605 indivíduos, descobriram que a relação entre as atitudes de carreira e as características demográficas tende a ser pequena. Da mesma forma, pesquisadores não encontraram diferenças significativas da variável gênero nas atitudes de carreira (Kostal & Wiernik, 2017; Oliveira & Gomes, 2014), embora Kostal e Wiernik (2017) reconheçam que em contextos culturais diversos pode-se encontrar diferenças nessa variável. Sendo assim, considerou-se o pressuposto de que não haveria relação entre o gênero e as atitudes de Carreira Proteana e Sem Fronteiras.

A fim de mensurar as atitudes de Carreira Proteana e Sem Fronteiras, Briscoe et al. (2006) desenvolveram as Escalas de Atitude de Carreira Proteana e Sem Fronteiras. Salienta-se que atitude, neste contexto, é a tendência psicológica do indivíduo em adotar comportamentos relacionados à Carreira Proteana, como orientar-se por valores pessoais e realizar a gestão da própria carreira, bem como comportamentos associados à Carreira Sem Fronteiras, caracterizada por uma busca de experiências que atravessam os limites organizacionais.

Essas escalas foram aplicadas em amostras diversas, tais como estudantes de graduação e pós graduação (Briscoe et al., 2012; Rodrigues et al., 2019; Stauffer et al., 2019; Stoltz et al., 2013); profissionais do setor financeiro e bancário (Lin, 2015); profissionais da área da saúde (Okurame & Fabunmi, 2014; Ribeiro et al., 2018); professores universitários (Stoltz et al., 2013); engenheiros e cientistas da computação (Hofstetter & Rosenblatt, 2017); profissionais *freelancer* (Lo Presti et al., 2018). Ainda, foram encontradas pesquisas com amostras heterogêneas de trabalhadores (Abessolo et al., 2017; Babalola & Bruning, 2015; Cordeiro & Albuquerque, 2017; Kuron et al., 2016; Lyons et al., 2015;

Oliveira & Gomes, 2014; Rodrigues et al., 2015; Volmer & Spurk, 2011).

Lo Presti et al. (2018) investigaram as atitudes de carreira de *freelancers* a partir das escalas desenvolvidas por Briscoe et al. (2006), além de avaliar outras variáveis como comprometimento profissional e empregabilidade na promoção do sucesso subjetivo da carreira de 425 *freelancers* italianos. Os resultados do estudo de Lo Presti et al. (2018) indicam correlação positiva entre o gerenciamento de carreira autogerido e a mentalidade sem fronteira com a empregabilidade, além de gerenciamento de carreira autogerida com sucesso subjetivo.

Diante dos achados teóricos, evidencia-se a importância do debate científico sobre a carreira de *freelancers*, já que estão sub-representados na literatura, uma vez que o aumento significativo desses profissionais no mundo do trabalho demanda uma conceitualização mais completa de sua carreira (Lo Presti et al., 2018). Além disso, o artigo de Lo Presti et al. (2018) denota a importância de estudar a carreira desse público a partir de uma abordagem contemporânea, devido à natureza não tradicional dessa modalidade de trabalho.

Assegura-se que adotar essas atitudes quando os caminhos de carreira são menos previsíveis, seguros e lineares proporciona flexibilidade, adaptação e empregabilidade (Lo Presti et al. 2018; Lyons et al., 2015; Volmer & Spurk, 2011), como também ao assumir a responsabilidade pela gestão de sua carreira, *freelancers* a percebem como mais bem-sucedida (Lo Presti et al., 2018). Van Den Born e Van Witteloostuijn (2013) destacam a semelhança entre as atitudes de Carreira Sem Fronteiras e a natureza do trabalho *freelancer*, e sugerem que esses profissionais são a quintessência da carreira individual, sendo que estudá-los pode ser uma oportunidade de testar os conceitos de Carreira Proteana e Sem Fronteiras (Lo Presti et al., 2018). Dessa forma, considerou-se o pressuposto de que os *freelancers* apresentariam resultados acima da média ($M > 3$) nas atitudes de Carreira Proteana e Sem Fronteiras.

Do ponto de vista prático, essas atitudes podem ser desenvolvidas por meio de treinamento apropriado, o que beneficia tanto os *freelancers* quanto sua carteira de clientes (Briscoe et al., 2012). Assim sendo, conhecer as atitudes de carreira desses profissionais esclarece como eles veem e agem sobre sua carreira, abrindo espaço para a criação de ações de desenvolvimento e gerenciamento de carreira (Cordeiro, 2012).

Mediante as acepções teóricas e empíricas dos construtos abordados, o presente estudo analisou as atitudes de Carreira Proteana e Sem Fronteiras de *freelancers* brasileiros cadastrados em plataformas digitais de prestação de serviços. Neste sentido, delineou-se os seguintes objetivos específicos: (a) caracterizar os dados sociodemográficos dos *freelancers* brasileiros cadastrados em

plataformas digitais de prestação de serviços; (b) levantar os motivos da escolha do trabalho *freelancer*; (c) identificar as atitudes de carreira em *freelancers* brasileiros; e (d) verificar a relação entre as atitudes de carreira e as variáveis sociodemográficas.

Método

O referido estudo é descritivo-exploratório, cujo delineamento é correlacional e de abordagem quantitativa.

Participantes da Pesquisa

A população foi composta por 108 *freelancers* brasileiros e a amostra por 88, que atenderam aos critérios de inclusão: ter nascido entre 1980 e 1996 e possuir no mínimo um ano de experiência como *freelancer* em plataforma digital de prestação de serviços. Estes critérios foram definidos tendo em vista a pesquisa sobre o mercado *freelancer* brasileiro, a qual investigou o perfil desse profissional e constatou que a maioria dos profissionais *freelancers* brasileiros nasceram no período supracitado, correspondente à geração Y, e possuem mais de um ano de experiência (Moreira et al., 2018).

Instrumentos

Foram utilizados dois instrumentos para a coleta de dados, um questionário sociodemográfico com questões fechadas e as Escalas de Atitudes de Carreira Proteana e Sem Fronteiras, sendo as escalas desenvolvidas por Briscoe et al. (2006), traduzidas e validadas no Brasil por Silva (2009) e validadas também no Brasil por Cordeiro (2012) e Cordeiro e Albuquerque (2016). Uma das escalas avalia as atitudes de Carreira Proteana a partir das dimensões autodirecionamento e orientação por valores, e a outra avalia as atitudes de Carreira Sem Fronteiras a partir das dimensões mobilidade psicológica e mobilidade física (Briscoe et al., 2006).

Baseou-se no trabalho de Cordeiro (2012) e Cordeiro e Albuquerque (2016), visto que estes autores validaram as escalas em um público com idade e escolaridade semelhantes ao proposto por esse estudo. Ressalta-se que apresentaram resultados satisfatórios no que diz respeito à confiabilidade e validade do instrumento no Brasil, sendo avaliadas pelo coeficiente *Alfa de Cronbach* (0,832) e testadas pelos métodos de Análise Fatorial Exploratória e Análise Fatorial Confirmatória (Cordeiro, 2012; Cordeiro & Albuquerque, 2016).

Além disso, foram realizados ajustes em palavras, para se adaptar à modalidade de trabalho *freelancer* (ex.: itens que referiam “minha organização” foram modificados para “as organizações para as quais eu presto serviços”); essa mudança espelha-se na que foi realizada

pelos pesquisadores Lo Presti et al. (2018), os quais aplicaram o instrumento em *freelancers* italianos. Trata-se de escalas do tipo *Likert* de cinco pontos, em que a média é 3, que avaliam o grau de concordância dos respondentes em adotar as atitudes de Carreira Proteana e Sem Fronteiras (1- discordo totalmente, 2- discordo parcialmente, 3- não concordo nem discordo, 4- concordo parcialmente, 5- concordo totalmente).

Procedimentos de Coleta e Análise dos Dados

Antes da coleta de dados, o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob o número de parecer 3.812.015. Para verificar a clareza e coerência das questões foi aplicado um teste piloto em 13 *freelancers*. A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de um questionário *on-line*, via ferramenta do *Google Forms*, no período de janeiro a março de 2020. A primeira questão referiu-se ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A divulgação foi realizada a partir de carta-convide enviada para os *freelancers* por *e-mail*, mensagens nas redes sociais e publicação em grupos de *freelancers* inscritos no *Facebook* e no *LinkedIn*. A carta descrevia a pesquisa de forma breve e convidava o *freelancer* que atendesse aos critérios de inclusão a participar do estudo. O acesso aos *e-mails* desses profissionais ocorreu por meio das plataformas digitais de prestação de serviços. Além disso, em torno de 20 plataformas brasileiras receberam um *e-mail*, solicitando que enviassem a carta convite aos seus associados.

Após a tabulação das respostas os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e inferencial, com o auxílio do *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 18.0, sendo utilizados os testes *Mann-Whitney*, ANOVA e Correlação de *Spearman*.

Resultados

A amostra foi composta por 88 *freelancers* brasileiros da geração Y, cadastrados em plataformas digitais. As Tabelas 1 e 2 descrevem os dados sociodemográficos pessoais e profissionais. A Tabela 3 apresenta os motivos de trabalhar como *freelancer* e a Tabela 4 as atitudes de Carreira Proteana e Sem Fronteiras dos *freelancers* brasileiros cadastrados em plataformas digitais.

Observa-se na Tabela 1 que houve uma predominância de mulheres (53,4%) e de pessoas com idade entre 23 e 28 anos (35,2%) na amostra. A idade média dos participantes foi de 31,09 anos (DP=4,63), sendo o mínimo de 23 anos e o máximo de 39 anos. Quanto à escolaridade, a maioria afirma ter ensino superior ou pós-graduação completa ou incompleta, representando 93,1% da amostra. A opção ensino médio incompleto não foi assinalada.

Sobre o tempo de experiência de trabalho, a média foi de 9,33 anos (DP=5,24), visto que aproximadamente 72,7% ingressaram no mundo do trabalho há seis anos ou mais. Já a média de tempo de trabalho como *freelancer* foi de 4,74 anos (DP=3,26), caracterizada pela maior incidência de pessoas que trabalham de três a seis anos (43,2%). Ainda, quando questionados sobre o tempo de serviço como *freelancer* digital, observa-se que a maioria (39,8%) se encontra na faixa de um a dois anos, sendo 3,85 anos o tempo médio de trabalho como *freelancer* em plataforma digital (DP=2,95).

No que se refere aos serviços prestados, verifica-se na Tabela 2 a prevalência de *freelancers* que atuam

nas áreas de Escrita/Tradução e Design/Criação, as quais somadas correspondem a 64,8% das respostas. Relativo ao número aproximado de clientes atendidos no último ano, verificou-se que 42 (47,7%) *freelancers* atenderam de um a 10 clientes, e 46 (52,3%) atenderam 11 clientes ou mais, demonstrando uma média de 34,44 clientes (DP=86,70). Constatou-se que 58 (65,9%) dos pesquisados dedicam-se exclusivamente ao trabalho *freelancer*, e 30 (34,1%) possuem outra ocupação além do trabalho *freelancer*.

De acordo com a Tabela 3, destaca-se que complementar a renda (26,1%) é o principal motivo de trabalhar como *freelancer* digital para os participantes desse estudo,

Tabela 1
Dados sociodemográficos pessoais

		N	%
gênero	homem	38	43,2
	mulher	47	53,4
idade	outros	3	3,4
	23 a 28 anos	31	35,2
	29 a 34 anos	29	33,0
	35 a 39 anos	28	31,8
escolaridade	pós-graduação completa ou incompleta	26	29,5
	superior completo ou incompleto	56	63,6
	ensino médio completo	6	6,8

Tabela 2
Dados sociodemográficos profissionais

		N	%
experiência de trabalho	1 a 5 anos	24	27,3
	6 a 10 anos	30	34,1
	11 anos ou mais	34	38,6
tempo como <i>freelancer</i>	1 a 2 anos	26	29,5
	3 a 6 anos	38	43,2
	7 anos ou mais	24	27,3
tempo como <i>freelancer</i> digital	1 a 2 anos	35	39,8
	3 a 4 anos	24	27,3
	5 anos ou mais	29	33,0
principal tipo de serviço realizado	escrita/tradução	33	37,5
	design/criação	24	27,3
	marketing	8	9,1
	web/desenvolvimento	8	9,1
	engenharia/ arquitetura	5	5,7
	finanças/ administrativo	3	3,4
	outros	7	7,9

seguido de flexibilidade (17%) e equilíbrio entre vida pessoal e profissional (15,9%).

É possível verificar na Tabela 4 que as quatro dimensões avaliadas apresentaram resultados acima média ($M > 3$), representando que os *freelancers* pesquisados possuem as atitudes de Carreira Proteana e Sem Fronteiras desenvolvidas.

O teste de diferença de média *Mann-Whitney* revelou que não existem diferenças estatísticas significativas entre as dimensões das Escalas de Atitudes de Carreira Proteana e Sem Fronteiras em função do gênero dos participantes. Ou seja, parece não ser diferente para homens e mulheres suas percepções em relação ao autodirecionamento, orientação por valores, mentalidade sem fronteiras e mobilidade física. O mesmo teste não evidenciou diferenças estatísticas significativas entre as dimensões das Escalas e as variáveis número aproximado de clientes atendidos no último ano e possuir outra ocupação além do trabalho *freelancer*.

Pelo teste ANOVA foi possível identificar que não existem diferenças estatísticas significativas nas dimensões do instrumento em função da escolaridade, o que denota que pessoas com ensino médio completo, ensino superior e pós-graduação tendem a apresentar resultados semelhantes. Além disso, o mesmo teste não revelou diferenças estatísticas significativas nas mesmas dimensões em função do tempo de experiência de trabalho.

Por outro lado, o teste ANOVA indicou diferenças estatísticas significativas na dimensão mobilidade física em função do tempo como *freelancer* em plataforma

digital ($F=3,33$; $p < 0,05$). O teste *post-hoc* de *Tukey HSD* indicou que *freelancers* que trabalham de três a quatro anos em plataforma digital possuem maior média ($M=3,77$; $DP=0,76$) em mobilidade física do que os que trabalham de um a dois anos, tendo como média 3,15 ($DP=0,90$). Não houve diferenças estatísticas significativas entre as outras dimensões em função do tempo como *freelancer* em plataforma digital.

O teste ANOVA também indicou diferenças estatísticas significativas na dimensão mobilidade física em função do tempo como *freelancer* ($F=3,58$; $p < 0,05$). Aqueles que trabalham de três a seis anos possuem maior média 3,65 ($DP=0,81$) em mobilidade física do que os que trabalham de um a dois anos 3,04 ($DP=0,94$). Também não houve diferenças estatísticas significativa entre as outras dimensões em função do tempo como *freelancer*.

O teste de correlação de *Spearman* revelou que não existem diferenças estatísticas significativas entre as dimensões do instrumento e a idade dos participantes, tempo de experiência de trabalho, tempo como *freelancer*, tempo como *freelancer* em plataforma digital e número aproximado de clientes atendidos no último ano.

Discussão

Os resultados deste estudo quanto aos dados socio-demográficos foram semelhantes aos da pesquisa sobre o mercado *freelancer* brasileiro (Moreira et al., 2018). Verifica-se, nesse panorama, que o perfil do profissional *freelancer* no Brasil tende a ser mulher, nascida na

Tabela 3
Motivos de trabalhar como *freelancer*

	N	%
complementar a renda	23	26,1
flexibilidade	15	17,0
equilíbrio entre vida pessoal e profissional	14	15,9
controle sobre a carreira	11	12,5
dificuldades em encontrar emprego	11	12,5
mais oportunidades	7	8,0
cansaço em trabalhar como empregado	7	8,0

Tabela 4
Atitudes de Carreira em *freelancers* brasileiros

	mínimo	máximo	média	desvio padrão
autodirecionamento	2,50	5,00	4,31	0,55
orientação por valores	1,33	5,00	3,74	0,84
mentalidade sem fronteiras	2,00	5,00	4,16	0,66
mobilidade física	1,00	5,00	3,40	0,92

geração Y e com alta escolaridade. As pesquisas internacionais com *freelancers* ratificam os dados referentes à alta escolaridade (Upwork & Freelancers Union, 2019; Workana, 2019). No entanto, em relação ao gênero, os estudos apontaram um predomínio de homens (Upwork & Freelancers Union, 2019) e igualdade entre homens e mulheres no mercado *freelancer* dentro de todas as faixas etárias (Workana, 2019).

Quanto aos aspectos profissionais, os dados revelaram que o tempo médio de experiência de trabalho geral dos participantes é de aproximadamente nove anos, e que o tempo de experiência como *freelancer* digital concentrou-se na faixa de um a dois anos (39,8%). Moreira et al. (2018) confirmam esse dado, pois encontraram o mesmo resultado referente ao tempo médio de experiência de trabalho geral e obtiveram o maior percentual na faixa de um a dois anos, relativo ao tempo como *freelancer* digital (27,7%). Os dados da pesquisa sugerem que os *freelancers* brasileiros da geração Y atuam no mundo do trabalho há algum tempo, mas que somente há dois anos inseriram-se no universo digital. Neste sentido, percebe-se que a conversão do mercado de trabalho tradicional para o trabalho *freelancer* ocorre de forma gradativa e que os *freelancers*, em sua maioria, estão iniciando os primeiros passos na sua carreira profissional digital (Workana, 2019).

No que tange aos serviços prestados, os resultados desta pesquisa apontam uma prevalência de *freelancers* que atuam nas áreas de Escrita/Tradução e Design/Criação (64,8%), corroborando os resultados do relatório Workana (2019), o qual revelou a predominância de profissionais nas áreas de Design/Multimídia, Tradução/Conteúdos e TI/Programação (65,1%). O relatório também investigou as áreas preferidas dos clientes, e verificou que TI/Programação é a categoria mais contratada, seguido de Design/Multimídia.

Quanto ao número de clientes atendidos pelos *freelancers* no último ano, 52,3% da amostra afirmou atender 11 ou mais. Este dado indica que, provavelmente, realizam mais de 11 projetos, levando em consideração que um cliente pode solicitar mais de um trabalho. O número de clientes atendidos depende da disponibilidade de tempo dos profissionais (Workana, 2019). A maioria dos respondentes (65,9%) dedica-se exclusivamente ao trabalho *freelancer*. Esse dado difere das pesquisas cujos resultados indicam que a maioria dos trabalhadores efetua projetos quando precisa e/ou possui outra ocupação além do trabalho *freelancer* (Upwork & Freelancers Union, 2019; Workana, 2019). O fato da maioria dos profissionais deste estudo dedicarem-se exclusivamente ao trabalho *freelancer* parece demonstrar a tendência no crescimento de *freelancers* que trabalham em período integral (Moreira et al., 2018; Workana, 2019).

Os resultados da pesquisa demonstram que os principais motivos em se tornar *freelancer* são variados. Vale destacar que nenhum dos motivos representa mais que

30% da amostra. Ainda assim, complementar a renda, flexibilidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional foram os preferidos. Resultados equivalentes foram encontrados por Moreira et al. (2018). Observa-se que, além dos fatores monetários, os profissionais assinalaram como principais motivos fatores subjetivos, como autonomia, flexibilidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Van Den Born & Van Witteloostuijn, 2013).

Frente ao alto nível de desemprego e a desvalorização dos profissionais, complementar a renda denota-se um argumento relevante. *Freelancers* consideram que o mercado é um elemento crítico para as suas carreiras e que pode co-determinar seu sucesso (Van Den Born & Van Witteloostuijn, 2013). Complementando estas informações, o relatório da Workana (2019) revela que os *freelancers* digitais sentem-se seguros em ter o pagamento garantido pelas plataformas, sendo esse o aspecto mais valorizado por eles (62,2%). Além disso, vários *freelancers* sentem-se seguros em atender diversos clientes ao invés de ter um único empregador, porque consideram que ao perder esse único empregador o impacto financeiro é maior.

O fato de a flexibilidade ser o segundo principal motivo pode ser um indicativo da realidade de profissionais que, por condições diversas, não se mantêm no mercado tradicional (Upwork & Freelancers Union, 2019; 99design, 2019). Nos Estados Unidos, 46% dos *freelancers* afirmam que, por questões pessoais, encontram nessa modalidade de trabalho a possibilidade de atuar (Upwork & Freelancers Union, 2019). Ademais, a flexibilidade também é escolhida porque permite aos profissionais trabalhar em diversos lugares e controlar seus horários (Pongratz, 2018).

Entretanto, gerenciar os próprios horários pode se tornar um desafio. Gold e Mustafa (2013) examinaram as pressões exercidas sobre o equilíbrio entre trabalho e casa de *freelancers*, e descobriram que, apesar dos profissionais não trabalharem por longas horas, de forma excessiva, eles trabalham em horas irregulares para atender os clientes, o que dificulta a separação do trabalho da atividade doméstica. Este dado sugere que o motivo “Equilíbrio entre vida pessoal e profissional”, assinalado por 15,9% da amostra desta pesquisa, pode não se concretizar.

Confirma-se que os *freelancers* digitais brasileiros apresentam resultados acima da média ($M > 3$) nas atitudes de carreira. O estudo de Lo Presti et al. (2018) também revelou a adoção dessas atitudes por *freelancers* italianos, sendo o autodirecionamento e a mentalidade sem fronteiras os construtos mais desenvolvidos, assim como encontrado nesta pesquisa. Porém, os resultados desses autores apontam que a mobilidade física foi a terceira atitude mais desenvolvida, enquanto neste estudo a orientação por valores precedeu a mobilidade física. Sugere-se que essa diferença se deve à influência de fatores culturais presentes nas amostras

pesquisadas, ou seja, particularidades das culturas brasileira e italiana (Sullivan & Arthur, 2006). Dessa forma, os *freelancers* digitais brasileiros pesquisados tendem a ser responsáveis pela autogestão da carreira, a manter relacionamentos com diversas organizações, a tomar decisões de carreira com base em seus valores pessoais e a ultrapassar fisicamente as fronteiras organizacionais (Briscoe et al., 2006; Hall, 2004).

Ademais, os efeitos geracionais podem proporcionar uma explicação mais global dos resultados, visto que a geração Y é marcada pela busca ativa de resultados desejados, indo além dos limites organizacionais para alcançá-los. É o que se observa em estudos que verificaram o desenvolvimento de atitudes de Carreira Proteana e Sem Fronteiras em pessoas da Geração Y (Cordeiro & Albuquerque, 2016; Cordeiro & Albuquerque, 2017; Ribeiro et al., 2018; Silva, 2012), como também a predominância de atitudes de Carreira Proteana nessa população (Hofstetter & Rosenblatt, 2017).

Quanto ao gênero, não houve relação com as atitudes de carreira, o que vai ao encontro das pesquisas realizadas por Kostal e Wiernik (2017) e Oliveira e Gomes (2014). Dessa forma, sugere-se que os benefícios psicológicos associados à adoção dessas atitudes não se limitam a gêneros específicos. No entanto, é possível encontrar diferenças nessa variável em certos contextos culturais (Kostal & Wiernik, 2017), como aconteceu no estudo de Hofstetter e Rosenblatt (2017) com profissionais de empresas globais israelenses, o qual encontrou que homens tendem a apresentar uma inclinação mais acentuada para ambas as atitudes.

Quanto às demais análises realizadas, encontrou-se relação significativa entre o tempo de trabalho como *freelancer* e a dimensão mobilidade física, como também entre o tempo de trabalho como *freelancer* digital e a mesma dimensão, o que significa que aqueles que trabalham de três a seis anos como *freelancer* e/ou que trabalham de três a quatro anos em plataforma digital possuem maior mobilidade física, do que os que trabalham de um a dois anos. Essa relação não foi discutida em pesquisas com *freelancers*, porém resultados de estudos com profissionais diversos apontaram que quanto mais experiência de trabalho menos mobilidade física (Pisapia et al., 2016) e/ou carreira sem fronteiras (Babalola & Bruning, 2015).

Logo, os resultados desta pesquisa sugerem que o fato dos profissionais que atuam há mais tempo como *freelancers* apresentarem maior mobilidade física deve-se provavelmente à característica da própria profissão de trabalhar para vários clientes (Workana, 2019). Ter mais tempo de trabalho como *freelancer* implica geralmente em uma cartela de clientes mais desenvolvida e um *portfólio* de trabalho mais robusto. Por isso, os profissionais que atuam há mais tempo nessa modalidade de trabalho tendem a ter mais segurança para transitar por seus clientes e, assim, apresentarem a mobilidade física mais

desenvolvida, o que seria caracterizada pela sensação de que eles não pertencem a um único cliente.

Considerações Finais

A complexidade que permeia o mundo profissional torna as plataformas digitais uma sofisticada ferramenta de trabalho capaz de suprir as necessidades das empresas com o talento dos *freelancers*. Neste cenário, há uma tendência de crescimento de *freelancers* digitais nos próximos anos (Workana, 2019). Sabendo do impacto deste fato na vida das pessoas, visto que muitas terão que se reinventar profissionalmente, este estudo analisou os *freelancers* brasileiros cadastrados em plataformas digitais de prestação de serviços, no que se refere às características sociodemográficas destes profissionais e a adoção de atitudes de Carreira Proteana e Sem Fronteiras.

A partir das informações levantadas com 88 *freelancers* brasileiros da geração Y, pode-se perceber que as mulheres predominam nas plataformas digitais brasileiras, assim como pessoas com alta escolaridade e que adentram nesta modalidade de trabalho tanto por motivos monetários quanto por motivos subjetivos como flexibilidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. É provável que estes profissionais estejam em momento de transição para o mundo digital e, gradativamente, atuando como *freelancers* em tempo integral.

Cabe ressaltar que a pesquisa mostrou que os profissionais atuantes há mais tempo no mundo do trabalho *freelancer* provavelmente têm mais segurança para transitar por seus clientes e, assim, apresentam a atitude de mobilidade física mais desenvolvida. Ademais, as hipóteses delineadas foram confirmadas, dado que os *freelancers* apresentaram atitudes de Carreira Proteana e Sem Fronteiras acima da média ($M > 3$) e não houve relação entre o gênero e tais atitudes.

Consideram-se como limitações do estudo a escassez de pesquisas científicas nacionais e internacionais com *freelancers* sobre a adoção de atitudes de carreira e suas características sociodemográficas, o que limitou a comparação dos dados. Assim, recomenda-se a investigação dessa população em outros estudos e uma exploração detalhada dos termos Carreira Proteana e Carreira Sem Fronteiras. Ainda, a amostra indicou alta escolaridade, portanto sugere-se que essa variável seja explorada em futuros estudos, a fim de descobrir se os *freelancers* são realmente uma população com alta escolaridade. Recomendam-se também pesquisas com *freelancers* da geração Z, visto que cada vez mais pessoas desta geração têm se motivado a atuar nessa nova forma de trabalho (Upwork & Freelancers Union, 2019), além de estudos qualitativos que analisem a subjetividade e ampliem a compreensão sobre a carreira desses profissionais.

Cabe ressaltar que esta pesquisa foi a primeira a estudar a relação entre as variáveis sociodemográficas e

as atitudes de carreira em *freelancers*. Por isso, acredita-se que a variável tempo de experiência como *freelancer* e tempo como *freelancer* digital merecem ser exploradas em futuras pesquisas, já que neste estudo foi a única variável que apresentou relação significativa e não existem dados para comparação na literatura.

Por fim, essas descobertas ampliaram o conhecimento sobre as atitudes de Carreira Proteana e Sem Fronteiras de *freelancers* brasileiros. Considerando que tais atitudes facilitam o desenvolvimento de habilidades

profissionais para lidar com ambientes incertos e podem ser desenvolvidas por meio de treinamento apropriado, este conhecimento beneficiará tanto os profissionais quanto sua cartela de clientes. Embora esta pesquisa científica seja pioneira no que se refere às atitudes de carreira de *freelancers* brasileiros, espera-se que os dados discutidos favoreçam o entendimento e a gestão das novas carreiras na era digital, assim como subsidiem a criação de ações de desenvolvimento profissional para os *freelancers*.

Referências

- Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2017) Work values underlying protean and boundaryless career orientations. *Career Development International*, 22(3), 241-259.
- Akhmetshin, E. M., Kovalenko, K. E., Mueller, J. E., Khakimov, A. K., Yumashev, A. V., & Khairullina, A. D. (2018). Freelancing as a type of entrepreneurship: advantages, disadvantages and development prospects. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21.
- Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.
- Babalola, O., & Bruning, N. S. (2015). Examining the relationship between individual perceptions of control and contemporary career orientations. *Personnel Review*, 44(3), 346-363.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 308-316.
- Cordeiro, H. T. D. (2012). *Perfis de carreira da geração Y* (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo. Recuperado em 28 agosto 2019, de <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-07112012-201941/pt-br.php>
- Cordeiro, H. T. D., & Albuquerque, L. G. (2016). Validação da escala de atitudes de carreira sem fronteiras e carreira proteana no Brasil. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 6(2), 118-137.
- Cordeiro, H. T. D., & Albuquerque, L. G. (2017). Career profiles of generation Y and their potential influencers. *Brazilian Administration Review*, 14(3).
- Enache, M., González, I., Castillo, D., & Lordan, O. (2012). Protean and boundaryless career attitudes scales: Spanish translation and validation. *Intangible Capital*, 8(1), 1-16.
- Frey, T. (2013). The Great Freelancer Movement: Eight Reasons Why Your Next Job Will Be a Project. *Journal of Environmental Health*, 76(5), 46-48.
- Gold, M., & Mustafa, M. (2013). 'Work always wins': client colonisation, time management and the anxieties of connected freelancers. *New Technology, Work & Employment*, 28(3), 197-211.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13.
- Hofstetter, H., & Rosenblatt, Z. (2017). Predicting protean and physical boundaryless career attitudes by work importance and work alternatives: regulatory focus mediation effects. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(15), 2136-2158.
- Hussenot, A. (2017). *The future of work could lie in freelancing*. Recuperado em 28 agosto 2019, de <https://www.weforum.org/agenda/2017/08/why-the-future-of-work-could-lie-in-freelancing>
- Jenkins, K. (2017). *Exploring the UK freelance workforce in 2016*. IPSE: The Association of Independent Professionals and the Self-Employed. Recuperado em 28 agosto 2019, de <https://www.ipse.co.uk/uploads/assets/uploaded/de84dfb7-283a-4c26-ba446f95f5547c1f.pdf>

- Jongick, J. (2017). The emergence of freelancer cooperatives in South Korea. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 88(1), 75-89.
- Kostal, J. W., & Wiernik, B. M. (2017). A meta-analytic investigation of demographic differences in protean, boundaryless, and proactive career orientations. *Career Development International*, 22(5), 520-545.
- Kostal, J. W., & Wiernik, B. M. (2019). Protean and Boundaryless Career Orientations: A Critical Review and Meta-Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 280-307.
- Kuron, L., Schweitzer, L., Lyons, S., & Ng, E. S. W. (2016). Career profiles in the “new career”: evidence of their prevalence and correlates. *Career Development International*, 21(4), 355-377.
- Lin, Y. (2015). Are you a protean talent? The influence of protean career attitude, learning-goal orientation and perceived internal and external employability. *Career Development International*, 20(7), 753-772.
- Lo Presti, A., Pluviano, S., & Briscoe, J. P. (2018). Are freelancers a breed apart? The role of protean and boundaryless career attitudes in employability and career success. *Human Resource Management Journal*, 28(3), 427-442.
- Lyons, S., Schweitzer, L., & Ng, E. S. W. (2015). Resilience in the modern career. *Career Development International*, 20(4), 363-383.
- Magalhães, M. O., & Bendassoli, P. F. (2013). Desenvolvimento de carreiras nas organizações. In L. O. Borges & L. Mourão (Org.), *O trabalho e as organizações* (pp. 433-464). Artmed.
- Moreira, B., Ribas, J., Rallo, R., & Amorin, R. (2018). *Mercado Freelancer 2018: um panorama completo do trabalho independente no Brasil*. Recuperado em 28 agosto 2019, de <https://comunidade.rockcontent.com/mercado-freelancer-2018/>
- Okurame, D. E., & Fabunmi, R. (2014). Protean and boundaryless careers: Exploring the role of mentoring and gender in the context of a major African country. *Career Development International*, 19(1), 73-100.
- Oliveira, M. Z., & Gomes, W. B. (2014). Estilos reflexivos e atitudes de carreira proteana e sem fronteiras nas organizações contemporâneas brasileiras. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(1), 105-118.
- Pisapia, T. C., Wood, J. R. T., Bendassoli, P. F. (2016). Carreiras sem fronteiras em uma instituição financeira brasileira de grande porte. *Temas em Psicologia*, 24(1), 277-293.
- Pongratz, H. J. (2018). Of crowds and talents: discursive constructions of global online labour. *New Technology, Work and Employment*, 33(1), 58-73.
- Ribeiro, R. P. D., Nunes, S. C., & Lopes, H. E. G. (2018). As carreiras proteana e sem fronteiras e as âncoras de carreira: um estudo com profissionais da área de saúde em Minas Gerais. *Gestão & Regionalidade*, 34(102), 94-115.
- Rodrigues, R., Butler, C. L., & Guest, D. (2019). Antecedents of protean and boundaryless career orientations: The role of core self-evaluations, perceived employability and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 1-11.
- Rodrigues, R., Guest, D., Oliveira, T., & Alfes, K. (2015). Who benefits from independent careers? Employees, organizations, or both? *Journal Of Vocational Behavior*, 91, 22-34.
- Santos, P., Mansur, V., Bernardes, L., Montiel, B., & Medeiros, N. (2019). *Mercado Freelancer 2019: um panorama completo do trabalho independente no Brasil*. Recuperado em 4 março 2020, de <https://comunidade.rockcontent.com/mercado-freelancer-2019/>
- Schwab, K. (2016). *A quarta revolução industrial* (D. M. Miranda, Trad.). São Paulo: Edipro.
- Schwab, K., & Davis, N. (2018). *Aplicando a Quarta Revolução Industrial* (D. M. Miranda, Trad.). São Paulo: Edipro.
- Silva, J. A. (2009). *Estudo comparativo dos modelos de carreira proteana e carreira sem fronteiras por meio de escalas de atitudes* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia. Recuperado em 28 agosto 2019, de <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/11926>
- Stauffer, S. D., Abessolo, M., Zecca, G., & Rossier, J. (2019). French-Language Translation and Validation of the Protean and Boundaryless Career Attitudes Scales: Relationships to Proactive Personality, Career Adaptability, and Career Satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 337-357.
- Stoltz, K. B., Wolff, L. A., Monroe, A. E., Mazahreh, L. G., & Farris, H. R. (2013). Adaptability in the work life task: lifestyle, stress coping, and protean/boundaryless career attitudes. *Journal of Individual Psychology*, 69, 66-83.

- Sullivan, S. (1999). The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457-484.
- Sullivan, S., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29.
- Sullivan, S., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35, 1542-1571.
- Sultana, R., Im, I., & Im, K. S. (2019). Do IT freelancers increase their entrepreneurial behavior and performance by using IT self-efficacy and social capital? Evidence from Bangladesh. *Information & Management*, 56(6), 103-133.
- Upwork, Freelancers Union. (2019). *Freelancing in America: 2019*. Recuperado em 28 agosto 2019, de <https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2019/>
- Van Den Born, A., & Van Witteloostuijn, A. (2013). Drivers of freelance career success. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 24-46.
- Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. *Journal for Labour Market Research*, 43(3), 207-218.
- Workana. (2019). *Relatório do Trabalho Remoto e Empreendimento da Workana 2019*. Recuperado em 12 maio 2020, de <https://relatorio.workana.com/pt/>
- 99design. (2019). *Design Without Borders: The Future of Freelancing*. Recuperado em 11 maio 2020, de <https://99designs.com.br/design-without-borders>

Recebido: 28/09/2020
1ª reformulação: 06/11/2021
Aceito: 30/11/2021

Nota das autoras:

Agradecimento especial à contribuição da Dra. Carina Bossardi Nunes.

Sobre as autoras:

Alice dos Santos é acadêmica do nono período do curso de Psicologia da Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI – SC.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6143-2662>
E-mail: contato.alicedossantos@gmail.com

Raquel Vieira Dalbosco é acadêmica do nono período do curso de Psicologia da Universidade do Vale do Itajaí - UNIVALI – SC.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1040-0107>
E-mail: raquel.dalbosco@hotmail.com

Rosana Marques da Silva Rampazzo é Psicóloga, Mestre em Engenharia de Produção e Sistemas, Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Professora dos cursos de Graduação em Psicologia e Relações Públicas da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, SC.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7878-1706>
E-mail: marques@univali.br