

Evolução dos estudos internacionais sobre o tema carreira

Resumo

O artigo objetiva analisar a evolução dos estudos sobre o tema carreira em âmbito internacional. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica que possibilita um amplo alcance de informações, além de permitir a utilização de dados dispersos em inúmeras publicações, auxiliando também na construção, ou na melhor definição do quadro conceitual que envolve o objeto de estudo proposto (GIL, 1994). Espera-se que o levantamento possa representar contribuição para o avanço do conhecimento do estado da arte e das tendências da gestão de carreira.

Palavras-chave: Carreira; Evolução dos Estudos; Âmbito Internacional

Evolution of studies on career subject - International focus.

Abstract

The article aims to analyze the development of studies on the subject career internationally. It is a literature that enables a broad range of information, and allows the use of data scattered in numerous publications, also helping to build, or better definition of the conceptual framework surrounding the subject of proposed study (GIL 1994) it is expected that the survey may represent a contribution to the advancement of knowledge of the state of the art and trends in career management.

Keywords: Career; Evolution Studies; Scope International

¹ Doutora em Administração - UFMG. Professora e sub-coordenadora do Programa de Mestrado e Doutorado em Administração da Universidade FUMEC. email: zeliamak@gmail.com

² Doutoranda em Administração da Universidade FUMEC e professora do Centro Universitário de Desenvolvimento do Centro Oeste. email: profaizabelacvisentin@gmail.com

Introdução

A gestão de carreira tem-se mostrado um tema de grande interesse, tanto para as pessoas quanto para as organizações, em função das transformações enfrentadas pela sociedade nos últimos tempos. Nesse sentido, pretende-se traçar os marcos dos estudos de carreira, em âmbito internacional. Espera-se que o levantamento possa representar contribuição para o avanço do conhecimento do estado da arte da gestão de carreira.

Linha do tempo dos estudos de carreira internacionais

Hughes (1937) foi um dos primeiros a afirmar o papel transformador do sujeito sobre as instituições no intuito de construir sua carreira. Esse autor já afirmava que todos têm carreiras e que, ao desenvolvê-las as pessoas dão-lhes formas, e que ao longo do tempo, mudam as instituições pelas quais elas passam.

Em 1957, Donald Super publica o livro *The psychology of careers* em prosseguimento aos estudos de carreira e em seguida, em 1963, Super et al lançam *Career development: self-concept theory*. Em ambos está presente a teoria do desenvolvimento profissional, que hoje talvez se pudesse nomear de teoria do desenvolvimento de carreira.

Segundo Veloso et al (2013), no início dos anos 1970, ainda não existia um campo estabelecido para a análise das carreiras nos estudos das organizações e da gestão em âmbito internacional. Porém, na segunda metade dessa década, surgiram três livros chave que contribuíram para a delimitação dessa área:

Career in organizations (HALL, 1976). Analisa as carreiras contemporâneas. Apresenta os componentes ou elementos da carreira, além de apresentar pesquisas práticas que envolvem a aplicação da teoria de carreira nas organizações.

Organizational careers (VAN MAANEN, 1977). Analisa as carreiras e sua ligação com as organizações. Ressalta que é muito importante considerar uma carreira organizacional como uma entidade especial e desenvolver a nossa compreensão sobre ela.

Career dynamics (SCHEIN, 1978) - estuda as complexidades do desenvolvimento de carreira, tanto do ponto de vista individual quanto organizacional e a evolução das necessidades ao longo do ciclo de vida adulta, a interação do trabalho e da família. A integração de objetivos individuais e organizacionais são bastante explorados nessa obra.

Já nos anos 80, Reis Louis (1980) aborda em seu artigo *Career Transitions: Varieties and Commonalities*, na *Academy of management review*, as transições de carreira e as define como o período em que um indivíduo está trocando de papéis, ou em busca de um papel cujo objetivo seja diferente; pode ser descrita como uma mudança na orientação do indivíduo para uma função que já detém, ou seja, uma transição em seu estado subjetivo.

Stumpf e London (1982) apresentam no livro *Managing Careers* um modelo de planejamento de carreira que aborda 3 responsabilidades do profissional: 1) Auto-avaliação – quais são as melhores qualidades, defeitos, principais interesses e potenciais para atuação em cada ambiente da organização; 2) Estabelecimento de objetivos de carreira – percepção pessoal dos objetivos que tem em relação a sua carreira mediante a um plano de carreira real e nas oportunidades oferecidas pela organização; 3) Implementação do plano de carreira – buscar a qualificação necessária e a experiência profissional para ter acesso às oportunidades desejadas e conquistando as metas de carreiras pré-estabelecidas.

Em 1985, Blau publica, no *Journal of Occupational Psychology*, o artigo “The measurement and prediction of career commitment.” Esse estudo longitudinal investigou a rede nomológica de comprometimento com a carreira para: (a) determinar se uma medida distinta do compromisso com a carreira poderia ser operacionalizada. e (b) analisar se tal



medida mostrava uma relação diferente com escalas de cognição do que as medidas retiradas de outros conceitos de comprometimento do trabalho. O estudo também testou a importância das variáveis situacionais e individuais na previsão do comprometimento com a carreira.

Nesse período, observa-se que os estudos que exploravam as transições de carreira tinham suas origens na psicologia do desenvolvimento e no aconselhamento de carreira e se pautavam no indivíduo e nas análises decorrentes dessas tradições sobre a forma como as características de personalidade ou outros atributos que poderiam influenciar no curso de uma carreira e nos processos iniciais de escolha profissional (NICHOLSON; WEST, 1988).

Em 1989, a obra *Handbook of Careers*, organizada por Arthur, Hall e Laurence, constitui um importante marco na literatura internacional, reunindo contribuições de autores como Alderfer, Arthur, Barley, Kanter, entre outros. O foco central dessa coletânea é sobre as novas formas de ver a carreira, ou como a vida profissional se desdobra ao longo do tempo. Novos pontos de vista da psicologia, psicologia social, sociologia, antropologia, teoria da organização, economia e ciência política estão entre os representados na ontologia da obra. É dividida em três partes - as abordagens atuais, novas ideias e direções futuras - que visam debater a partir de qual abordagem podem ser desenvolvidas, novas e melhores, teorias de carreira.

Edgar Shein publica, em 1993, o livro *Career Anchors: discovering your real values*, em que apresenta o inventário de âncoras de carreira, permitindo identificar diferentes tipos de valores e aspirações em relação à carreira: algumas mais relacionadas à carreira tradicional, como competência técnico-profissional e segurança, e outras, à carreira moderna, tais como empreendedorismo, autonomia, desafio puro e estilo de vida.

Abordando o tema das transições de carreira, é publicado, em 1993, o livro *Transitions Professionnelles: choix et stratégies*, de Riverin-Simard. A autora desenvolve a ideia de que a transição de carreira consiste em um fenômeno que afeta na atualidade a maioria dos adultos e se configura como um processo dinâmico, com repercussões em outras esferas, além da profissional. Esta autora define, assim, a transição de carreira como uma diferente etapa do desenvolvimento profissional, geralmente suscitada pela perda do emprego, que se revela ser igualmente uma transição socioprofissional. Algumas transições são involuntárias, isto é, provocadas pelos eventos da vida, por um divórcio ou uma perda de emprego; outras mudanças são voluntárias, pois a própria pessoa pode se colocar em uma posição de transição, por exemplo, ao decidir retornar aos estudos no decorrer da vida adulta.

Defillippi e Arthur, em 1994, ao publicarem o artigo *Boundaryless Career: a competency-based perspective*, no *Journal of Organizational Behavior*, disseminam o importante conceito de "carreira sem fronteiras", apontando a desvinculação da carreira tanto em relação à determinada organização como em relação à profissão para a qual o indivíduo se preparou.

Em 1995, Rousseau, lança o clássico *Psychological contracts in organizations*. Este livro examina o significado organizacional, social e psicológico dos contratos, escritos e não escritos, nas organizações. A autora aborda uma multiplicidade de temas importantes, incluindo novos contratos que surgiram devido à turbulência e forças econômicas na década de 1990, e que se configuravam de forma mais consoante com as carreiras modernas ou sem fronteiras. Além disso, inclui uma discussão instigante de como os contratos estão ligados à estratégia da organização e suas práticas de recursos humanos. Conclui com uma avaliação das tendências sociais que apontam para mudanças em grande escala em futuros contratos de emprego.

Em 1996, Hall publica o artigo *Protean Careers of the 21st Century*, pela *Academy of Management Executive*, difundindo o conceito da carreira proteana. Lança também, o livro *The Career is Dead – Long Live the Career*, no mesmo ano, chamando a atenção para o fim da carreira tradicional e o surgimento da moderna carreira, caracterizada pela passagem por diversas organizações e pelo autogerenciamento.

Ainda em 1996, Arthur, juntamente com Rousseau, publica *The Boundaryless Career: a new employment principle for a new organizational era*, sinalizando as mudanças no contrato psicológico resultantes do surgimento das organizações e das carreiras sem-fronteiras.

A obra *Le Chaos de Carrière dans les Organisations*, de autoria de Amherdt (1999), expressa a ideia de que o declínio da carreira tradicional, associado à redução drástica dos empregos e ao surgimento de múltiplas formas de trabalho, poderia estar resultando em um verdadeiro caos, dando origem a sentimentos de apreensão e ansiedade.

Greenhaus, Callanan e Godshalk lançam *Career Management* em 2000. A obra combina teoria, recomendações práticas e estudos para ajudar a desenvolver as habilidades necessárias para gerenciar as próprias carreiras ou para atuar como gerente de recursos humanos e ajudar outras pessoas a desenvolverem suas carreiras. Oferecendo uma combinação útil de ações individuais e organizacionais relevantes em gestão de carreira, os autores apresentam os conceitos básicos subjacentes à teoria e ilustram suas aplicações práticas, seja com relação à carreira de um indivíduo ou dentro das empresas, fornecendo uma estrutura útil para o estabelecimento de metas de carreira e para escolhas profissionais apropriadas.

Peiperl, Arthur e Anand organizam, em 2002, a coletânea *Career Creativity: explorations in the re-making of work*, reunindo contribuições de importantes autores, tais como Parker, Sonenfeld, Hall, Peterson e Anand, DeFillippi e Arthur, entre outros. A obra aborda questões como: o surgimento de trabalhadores do conhecimento, o problema de alcançar equilíbrio trabalho e vida e o poder das pessoas com talento nas indústrias criativas. Traz a criatividade como tanto causa quanto efeito de carreiras de sucesso, eficazes e significativas. Aponta a necessidade de se pensar “fora da caixa” quando o assunto é carreira.

Enfatizando o tema das transições de carreira Baruch publica o artigo: *Career systems in transition: a normative model for career practices*, na *Personnel Review*, em 2003. Este trabalho oferece uma formulação integrada para a forma como as organizações podem se aproximar de planejamento e gestão de carreiras dos trabalhadores em um momento de transição. Um modelo de carreira normativo é desenvolvido e comparado a um modelo descritivo existente. Este modelo normativo mostra como as práticas de gestão de carreira podem ser integradas em uma estrutura organizacional abrangente, e explora as formas em que os sistemas de carreira pode ser transformada e alinhados tanto interna como externamente, em termos de filosofia, política e prática. A formulação sugerida fornece uma estrutura a partir da qual as organizações podem desenvolver sistemas de carreira organizacionais estratégicas apropriadas para o novo milênio.

Ainda em 2003 Herminia Ibarra lança a obra: *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career* destinado a profissionais em meio de carreira que investiram muito em carreiras e que podem não se satisfazer totalmente. Desafia a crença tradicional de que uma avaliação minuciosa das próprias habilidades e interesses levará automaticamente a descobrir o trabalho ideal. Na realidade, ela argumenta que a maioria das pessoas irá navegar uma mudança de carreira em algum momento de suas vidas, e compartilha as histórias de pessoas que fizeram isso com sucesso. Analisa a construção de um “período de transição” muito necessário durante uma mudança de carreira.

Baruch (2004a) se destaca ao introduzir o conceito das carreiras multidirecionais, no artigo “*Transforming Careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives*”, publicado em *Career Development International*. No mesmo ano, esse autor lança também o livro *Managing Careers: theory and practice* (BARUCH, 2004b). Um livro acadêmico atualizado para época, abordando sobre carreiras e a sua natureza mutável, além de sua gestão.

Ainda em 2004, Inkson publica o artigo “*Images of Career: nine key metaphors*”, no



Journal of Vocational Behavior, em que identifica nove metáforas-chave, atuando, a seu ver, como estruturas que abarcam grande parte da teoria sobre carreira.

Em 2006, Briscoe et al, publicam no Journal of Vocational Behavior, o artigo “Protean and boundaryless careers: An empirical exploration” que sugere que enquanto as construções de carreiras multiformes e sem fronteiras há anos se destacam na teoria de carreira, os exames empíricos rigorosos destes modelos de carreira têm ficado para trás. O estudo visou corrigir essa situação através da construção e desenvolvimento de quatro novas escalas para medir atitudes de carreira proteana e sem fronteiras. As escalas relacionadas com atitudes na carreira proteana medem a gestão de carreira auto-dirigida e orientada por valores e predisposições. As escalas relativas a atitudes de carreira sem fronteiras medem a mentalidade e preferências pela mobilidade organizacional.

Ainda em 2006, Duberley, Coehn e Mallon, publicam o artigo “Constructing scientific careers: change, continuity and context.” no Organization Studies. Esse artigo analisou as formas pelas quais os cientistas de pesquisa do setor público procuram desenvolver as suas carreiras dentro da política, contextos sociais e culturais organizacionais da época. Argumenta-se, na obra, que para acessar tais entendimentos, tanto a estrutura e quanto a agência precisam ser observados, além da relação entre elas. Os pesquisadores usaram evidências empíricas de investigação no Reino Unido e Nova Zelândia e desenvolveram o modelo de estruturação de Barley de carreira. Destacam-se os contextos institucionais em que os cientistas buscam desenvolver suas carreiras e seus modos característicos de envolvimento com tais contextos, e ainda utilizam o conceito de scripts de carreira para ilustrar a interação dinâmica entre essas dimensões.

No ano seguinte, em 2007, as mesmas autoras publicam o artigo: Entrepreneurial academics: Developing scientific careers in changing university settings no Higher Education Quarterly. Esse artigo analisou o impacto das iniciativas empreendedoras em carreiras científicas, dentro das universidades. Com base nas contas de carreira de biocientistas-universitários envolvidos em uma iniciativa de formação em empreendedorismo patrocinado pelo governo, o artigo explorou o conceito de empreendedorismo acadêmico. Três grupos foram identificados nos dados. Primeiro, os empreendedores acadêmicos, que tendiam a ser cientistas mais experientes e agora eram capazes de capitalizar a sua ciência. Em segundo lugar, os interessados em transferência de tecnologia, e, finalmente, um grupo de jovens cientistas que estavam tentando desenvolver seu capital de carreira, mas não tinham certeza que direção a sua carreira iria tomar.

Em 2007, no livro Understanding careers: the metaphors of working lives, Inkson defende a ideia de que tanto a teoria formal sobre carreiras quanto os pensamentos e discursos cotidianos estão cercados por metáforas.

Em 2007, Harrington e Hall publicam o livro Career management & work-life integration: using self-assessment to navigate contemporary careers, sinalizando uma forte tendência, de natureza mais subjetiva, de se buscar o equilíbrio entre a carreira e a vida pessoal, assim como de relativizar o conceito de sucesso na carreira, até então associado a promoções, cargos gerenciais e melhores salários.

E em 2007, também, é lançado o livro Handbook of Career Studies, organizado por Gunz e Peiperl, que provê a que é considerada a mais completa referência disponível sobre o papel das carreiras na vida de indivíduos, instituições e indústrias. O Handbook of Career Studies reúne um tratamento acadêmico abrangente dos principais tópicos dentro do crescente campo de estudos de carreira, a partir de uma perspectiva histórica, propiciando também um jogo de ensaios sobre o futuro das carreiras e do trabalho.

Briscoe e Finkelstein, no artigo publicado em 2009, Career Development International, intitulado “The “new career” and organizational commitment: do boundaryless and protean attitudes make a difference, tentam estabelecer se as relações positivas ou negativas existem entre as carreiras sem fronteiras e atitudes de carreira proteana (respectivamente) e o

comprometimento organizacional e se estas relações podem ser moderadas por oportunidades de desenvolvimento. Uma implicação importante desta pesquisa foi que os empregadores não devem assumir que os funcionários multiformes e sem fronteiras (respectivamente) serão menos comprometidos com a organização. Outro achado interessante é que as oportunidades de desenvolvimento, embora importantes para todos os funcionários, não tornam os empregados com atitudes multiformes e sem fronteiras mais comprometidos com a sua organização.

Também em 2009, Ballout publica “Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy” com o objetivo de ampliar a literatura sobre o sucesso da carreira, examinando o papel moderador de auto-eficácia sobre a relação entre comprometimento com a carreira e sucesso na carreira. Este trabalho faz uma contribuição valiosa para a literatura de carreira, de modo geral, por ser um dos primeiros a examinar o efeito moderador de auto-eficácia sobre as relações entre estes importantes conceitos de carreira.

Briscoe, Hall e Mayhofer lançaram, em 2011, o livro “Careers Around the World: Individual and Contextual Perspectives” enfatizando como pessoas em todo o mundo, especialmente os profissionais, buscam um melhor equilíbrio crescente entre cargas de trabalho e progressão na carreira com as exigências de prestação de cuidados e outros interesses de vida pessoal. E também, em 2011, Zikic e Hall publicaram o artigo “Toward a more complex view of career exploration”, no Journal Career Development Quarterly. Este artigo analisa o conceito de exploração de carreira na população adulta. Em contraste com a visão positiva predominante de exploração de carreira, os autores apresentam uma perspectiva mais complexa e equilibrada desse processo, abordam algumas das barreiras para a exploração de carreira e a aplicabilidade deste conceito para diferentes populações e exigem uma visão mais holística do indivíduo no processo de aconselhamento de carreira.

Em 2013, Grote e Hall publicam no Journal of Vocational Behavior o artigo Reference groups: A missing link in career studies, que abordam como as carreiras estão ligadas por múltiplos contextos sociais.

Observa-se, assim, que os estudos sobre carreira, inicialmente focados nos planos de carreira das empresas, passam a abordar exaustivamente as transformações que resultaram nos conceitos de carreiras autodirigidas, proteanas, sem fronteiras e multidirecionais. Mais recentemente, nota-se que outros temas passam a despertar o interesse dos estudiosos e pesquisadores, tais como equilíbrio entre a vida pessoal e a carreira, imagens e metáforas de carreira, criatividade e, finalmente, transição de carreira, que se tornam cada vez mais frequentes.

Há ainda a tendência dos estudos internacionais em considerar da influência de grupos de referência e do contexto nas decisões de carreira e ainda de considerar além dos modelos de trabalho-família e incluir medidas multi-dimensionais em relação à carreira.

Evidentemente, tanto essa retrospectiva como essa análise é influenciada pela perspectiva dos autores desse artigo e pelos trabalhos aos quais tiveram acesso em seus estudos sobre esta temática.



Referências Bibliográficas

AMHERDT, C. H. Le chaos de carrière dans les organisations. Montréal: Editions Nouvelles, 1999.

ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAURENCE, B. S. (Ed.) Handbook of career theory. New York: Cambridge University, 1989.

ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M. The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era. Oxford: Oxford University Press, 1996.

BALLOUT, H. I. Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. Career Development International, v. 14, n. 7, p. 655-670, 2009.

BARUCH, Y. Career systems in transition: a normative model for career practices. Personnel review, [S. l.], v. 32, n. 2, p. 231-251, 2003.

BARUCH, Y. Managing careers: theory and practice. Harlow: Pearson, 2004b.

BARUCH, Yehuda. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and Individual Perspectives. Career Development International, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 58 -73, 2004a.

BLAU, G. The measurement and prediction of career commitment. Journal of Occupational Psychology, United Kingdom, v.58, n.4, p.277-288, Dec. 1985.

BRISCOE, J.P. HALL, D.T., & DEMUTH, R.L.F. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. Journal of Vocational Behavior, 69, 30-47. 2006.

BRISCOE, J.P., FINKELSTEIN, L.M. "The "new career" and organizational commitment: Do boundaryless and protean attitudes make a difference?", Career Development International, Vol. 14 Iss: 3, pp.242 – 260. 2009.

BRISCOE, J.P. HALL, D.T., & MAYHOFER, W. Careers around the world: Individual and contextual perspectives. New York and London: Routledge. 2012.

DEFILLIPPI, R. J.; ARTHUR, M. B. The boundaryless career: a competency-based prospective, Journal of Organizational Behavior, [S. l.], v. 15, n. 4, p. 307-324, 1994.

DUBERLEY, J.; COHEN, L.; MALLON, M. Constructing scientific careers: change, continuity and context. Organization Studies, [S. l.], v. 27, n. 8, p. 1131-1152, 2006.

DUBERLEY, J.; COHEN, L.; LEESON, E. Entrepreneurial academics: Developing scientific careers in changing university settings. Higher Education Quarterly, [S. l.], p. 479-497, 2007.

GREENHAUS, J.; CALLANAN, G.; GODSHALK, V. Career management. 3.ed. Fort Worth: Dryden Press, 2000.

GROTE, G., & HALL, D. T. Reference groups: A missing link in career studies. Journal of Vocational Behavior, 83(3), 265-279. 2013.

GUNZ, H. P. & PEIRPEL, M. A. Handbook of career studies. Thousand Oaks: Sage. 2007

HALL, D.T. Career in Organizations. Glenview: Scott Foresman, 1976.

HALL, D.T. (Ed.). The career is dead, long live the career: A relational approach to careers. San Francisco: Jossey-Bass. 1996.

HALL, D.T. Protean careers of the 21st century. Academy of Management Executive, [S. l.], v.10, n.4, p.8-16, 1996.

HARRINGTON, B.; HALL, D.T. Career management & work-life integration: using self-assessment to navigate contemporary careers. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2007.

HUGHES, E. C. Institutional office and the person. The American Journal of Sociology, v.

43, n. 3, p. 404-413, 1937.

Ibarra, H. *Working identity: Unconventional strategies for reinventing your career*. Boston, MA: Harvard Business School Press. 2003

INKSON, K. Images of career: nine key metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, [S. l.], v. 65, n.1, p. 96-111, Aug. 2004.

INKSON, K. *Understanding careers: the metaphors of working lives*. California: Sage Publications, 2007.

LONDON, M., STUMPF, S.A. *Managing careers*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1982.

LOUIS, M.R. "Career transitions: varieties and commonalities". *Academy of management Review*, Volume 5, Number 3, 1980.

NICHOLSON, N.; WEST, M. A. *Managerial job change: men and women in transition*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1988. PEIPERL, M.A; ARTHUR, M.; ANAND, N. *Career Creativity: explorations in the re-making of work*, Oxford: Oxford Univ. Press, 2002.

RIVERIN-SIMARD, D. *Transitions professionnelles: choix et stratégies*. Québec: Le Press de L'université de Laval, 1993.

ROUSSEAU, D. *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage, 1995.

SCHEIN, E. *Career anchors: discovering your real values*. Revised Edition. San Diego, 1993.

SCHEIN, E. *Career dynamics*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1978.

SUPER, Donald E. *The psychology of careers*. New York: Harper & Row, 1957.

SUPER, Donald E. et al. *Career development; Self-concept theory*. 1963.

VAN MAANEN, J. *Experiencing organization: Notes on the meaning of careers and socialization*. In J. Van Maanen (ed.) *organizational careers: Some new perspectives*. New York: Wiley, 1977a, 15-45.

VAN MAANEN, J. *Toward a theory of the career*. In J. Van Maanen (ed.) *Organizational careers: Some new perspectives*. New York: Wiley, 1977b, 161-179.

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S. *Desafios da Gestão de Carreira*. 1ª Ed. São Paulo: Atlas, 2013. 216p.

ZIKIC, J., & HALL, D. T. *Toward a more complex view of career exploration*. *The Career Development Quarterly*, 2009.