

Tipos de carreira: análise da produção científica.

Resumo

Esta pesquisa buscou analisar e quantificar as publicações sobre carreira e, dentro destas as que envolviam além do termo carreira a questão do gênero, publicadas no ENANPAD, SEMEAD e Revista RECAPE no período de 2010-2014. Dessa forma, optou-se como processo metodológico a pesquisa bibliométrica e a utilização do programa Ucinet® para tratamento dos dados. Para a pesquisa foram selecionados 76 artigos e após o filtro de citações foram analisados 29 artigos. Os resultados apontaram para uma forte tendência nas pesquisas para os temas voltados para carreira subjetiva (individual) e um escasso estudo sobre o tema carreira e gênero. Destacam-se três pesquisadores brasileiros com publicações de artigos sobre o tema carreira.

Palavras-chave: carreira contemporânea; carreira individual; gênero.

Types of career: analysis of scientific production.

Abstract

This paper seeks to analyze and quantify the publications on career and within these those involved beyond the end career the gender issue, published in ENANPAD, SEMEAD and journal RECAPE the 2010-2014 period. Thus, it was chosen as a methodological process bibliometric research and the use of Ucinet® program for processing the data. For the study were selected 76 articles and quotes after the filter was analyzed 29 articles. The results showed a strong trend in research for themes related to subjective career (individual), and a little study on the topic career and gender. Highlights three Brazilian researchers with papers published on the topic career.

Keywords: contemporary career; individual career; genre

(1) Bacharel em Administração pela Universidade Estadual do Centro Oeste – UNICENTRO
fer_almeida-silva@hotmail.com

(2) Docente do Curso de Administração da Universidade Estadual do Centro Oeste – UNICENTRO
marciazampier@gmail.com

(3) Professor Associado e Docente do Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Estadual do Centro Oeste – UNICENTRO professor-silvio@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

A construção de carreira está relacionada a decisões e atitudes que refletem não só na vida profissional, mas em outras esferas da vida do trabalhador que se direcionam a adaptações sociais e a suas famílias. No atual contexto social caracterizado pelo dinamismo, o indivíduo sofre muitas pressões no campo da carreira e das escolhas relacionadas ao trabalho, no entanto, trabalhar não significa apenas ter um emprego fixo em uma organização, vários outros tipos de carreira se formam, influenciando tanto no comportamento das pessoas, quanto das organizações (VELOSO, SILVA E DUTRA, 2012).

Neste cenário imposto pelo desenvolvimento da globalização, os indivíduos sabedores do vínculo pouco duradouro com as organizações e das crescentes exigências para manter o emprego e conquistar o sucesso, estão reposicionando-se deixando de lado a carreira estável e inerte, para um desenvolvimento de busca ativa, como forma de garantir sua inclusão, manutenção, progresso e conquista de sucesso no trabalho e na vida (WILKOSZYNSKI E VIEIRA, 2013). Diante disso, Colakoglu (2011) afirma que a carreira tradicional, associada a estabilidade e ao crescimento hierárquico vem sendo substituída por carreiras relativamente imprevisíveis e desordenadas, caracterizadas pela crescente mobilidade e o crescimento horizontal ao invés de vertical.

Arthur, Inkson e Pringle (1999) observam que historicamente as principais teorias de carreira foram desenvolvidas na época da economia industrial, na qual as empresas eram burocráticas, com níveis hierárquicos rígidos, em economias relativamente estáveis. Guns, Evans e Jalland (2000) relatam que o período pós Segunda Guerra apresentou um crescimento econômico para o lado ocidental, e conseqüentemente o aumento de empresas que ofereciam empregos com muitas oportunidades de desenvolvimento de carreiras organizacionais.

Neste novo contexto, Arthur, Inkson e Pringle (1999) apontam a ocorrência da transição para a chamada nova economia, onde a palavra de ordem planejamento foi substituída pela palavra flexibilidade, o que influenciou novos pensamentos sobre carreira e a criação de novas teorias relacionadas a ela.

Ferreira e Dutra (2013) enfatizam que as discussões sobre carreira principalmente sobre a trajetória parecem focar entre a pessoa e a organização, ou seja, a carreira subjetiva e a carreira objetiva. Na primeira o enfoque está na pessoa e na sua capacidade de controlar as suas escolhas e decisões (autonomia). Na segunda o direcionamento está nas políticas organizacionais relacionadas a cargos, salários e modelos de gestão de pessoas e negócios. Sendo assim, a carreira tem sua análise na visão administrativa, e como consequência, estudada como ciências do trabalho, centradas na pessoa. Neste sentido observa-se o surgimento de um novo olhar sobre a carreira, considerando a interação e as influências que a pessoa recebe e exerce no contexto no qual está inserida.

Neste histórico cabe ressaltar a importância do desenvolvimento de carreira na vida das pessoas, pois antigamente a empresa se preocupava com a carreira e o funcionário aceitava na maioria dos casos as promoções e mudanças oferecidas por ela, sem na maioria das vezes considerar o contexto profissional e particular envolvido, o que importava era 'fazer carreira' na empresa. Atualmente, a preocupação com a carreira passou a ser principalmente do funcionário, pois ele quer ser independente, conhecer novos horizontes e traçar a sua carreira, independente de quantas empresas ele tenha que trabalhar, porém a vida particular também acaba tendo um peso maior na vida do ser economicamente ativo.

Considerando então a importância da gestão de carreira tanto para as organizações quanto para as pessoas, este estudo teve como objetivo principal analisar e quantificar as publicações sobre carreira e, dentro destas as que direcionam para gênero, publicadas no ENANPAD, SEMEAD e revista RECAPE no período de 2010-2014 que contribuem para o debate no campo da administração.



O trabalho contém a apresentação da revisão teórica sobre Carreira: origem, evolução e conceitos, Carreira e Gênero; na seção seguinte são desenvolvidos os aspectos metodológicos utilizados para cumprimento do objetivo, posteriormente são apresentados, analisados e discutidos os resultados obtidos, seguidos pelas considerações finais do estudo e, por fim, as referências utilizadas neste trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Carreira: Origem, Evolução e Conceitos

A palavra carreira originou-se do latim *via carraria*, que significa caminho, estrada para carruagens (MARTINS, 2001). Com o passar do tempo, o termo foi utilizado pelos franceses para designar uma trajetória de vida, o desenvolvimento do indivíduo e o avanço dessa jornada (BASTOS, 1997). Para Chanlat (1995), o conceito de carreira, atualmente entende-se como uma trajetória da vida profissional, apareceu no decorrer do século XIX. A carreira, nos tempos atuais, significa um “ofício, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão.”

Para London e Stumph (1982 apud Dutra, 2007, p.17):

Carreiras são as sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Da perspectiva do indivíduo, engloba o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional, enquanto da perspectiva da organização engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas.

Analisando o conceito de carreira proposto, pressupõe-se que a sua análise deve ocorrer sob duas perspectivas distintas, mas complementares: (I) do indivíduo planejando sua carreira e investindo em qualificação educacional e profissional; e, (II) da organização através da gestão de pessoas como: recrutamento, seleção, colocação, treinamento, recompensas, promoções e desligamento que influenciam positiva e/ou negativamente na carreira do funcionário.

Na visão tradicional a carreira é entendida como responsabilidade da organização, mas no contexto atual essa noção de carreira controlada pela organização tem mudado já que na maioria dos casos os trabalhadores estão assumindo o comando de sua ascensão profissional (VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2008). Numa visão mais atual Hall (2002, p. 12) define carreira como “a sequência individualmente percebida de atitudes e comportamentos associada com experiências relacionadas ao trabalho e atividades durante a vida de uma pessoa”.

O sistema de administração de carreiras tornou-se essencial logo após a segunda guerra mundial como consequência do aumento da complexidade das organizações neste período. Os estudos sobre carreira nesse período sofreram fortes influências da Escola da Administração Científica que propôs Administração de Carreiras como responsabilidade exclusiva da empresa e não do funcionário. Após a década de 1960, diante do aumento da complexidade nos processos e a expansão de mercados, as pessoas passaram a receber estímulos para refletir melhor sobre o seu modo de vida, nesse novo contexto começaram a surgir novos pensamentos e preocupações com relação a carreira (DUTRA, 1996).

Essas modificações no cenário econômico social e conseqüentemente nas relações entre empresas e funcionários, reforçaram a importância da discussão e da pesquisa acadêmica. Vários autores buscaram pesquisar a carreira e suas diversas dimensões (CHANLAT, 1995; DEFFILLIPI; ARTHUR, 1994). Sobre essas dimensões, duas vertentes seguem direções opostas e precisam ser destacadas para melhor entendimento. A primeira refere-se à dimensão objetiva da carreira (CHANLAT, 1995) que focaliza os novos modelos e desenhos de carreira nas organizações, além das formas com que as empresas os gerenciam. Tal dimensão se

caracteriza pela visão externa na qual aspectos como a remuneração, promoções, status hierárquico, mobilidade de emprego do indivíduo são destacados. O outro entendimento contempla a dimensão subjetiva da carreira (ARTHUR, 1994), na qual a perspectiva individual (percepções, expectativas, modo de agir) é que conduz a diferentes aspectos da carreira, considerando os aspectos causados pelas novas formas de gerenciamento dentro das empresas.

Santos e Abraham (2008, p.4) afirmam que “os preâmbulos das pesquisas atuais sobre carreira foram concebidos em meados da década de 1970, pelo MIT (Massachusetts Institute of Technology), e por um grupo de quatro pesquisadores, a saber, Lotte Bailyn, Douglas Hall, John Van Maanen e Edgar Schein”.

Esses trabalhos trouxeram quatro grandes contribuições ao construto de carreira. Segundo Santos e Abraham (2008, p.4) “[...] caráter universal do conceito [...]; reconhecimento da carreira como mediadora-chave do relacionamento entre o indivíduo e a organização. Estabelecimento do estudo interdisciplinar da carreira, [...]. Visão dual sobre a mesma situação de carreira”.

O foco desloca-se, assim, da ‘carreira externa ou planejamento de carreira pela empresa’, para a ‘carreira interna e o planejamento pessoal de carreira’ como propõe Kilimnik et al. (2006). Nesta linha de pensamento Motta (2006) relata que o achatamento hierárquico das novas estruturas organizacionais descaracteriza a carreira como a conquista de novos cargos. O autor acrescenta à definição de carreira a perspectiva de desenvolvimento pessoal: “Independentemente das organizações, as carreiras se constroem como uma sequência de percepções individuais, atitudes e comportamentos que deixam transparecer um desenvolvimento e um êxito nas experiências de trabalho e de vida de uma pessoa” (MOTTA, 2006, p. 12).

Dentro desta última conotação, Merhi et al. (2010) afirmam que diversos estudos têm sido realizados sob diferentes terminologias: (a) carreiras sem fronteiras; (b) carreiras inteligentes; (c) âncoras de carreira; (d) carreira proteana; (e) carreira multidirecional.

Sobre Carreiras sem fronteiras, pode-se dizer que está relacionada à construção da trajetória dentro de um novo modelo, o individual, pensando a carreira da pessoa transcendendo as fronteiras da organização. Tornam-se possíveis vínculos com diversas empresas na busca de uma boa rede de relacionamentos e novos conhecimentos para auxiliar na busca dos objetivos individuais de carreira (ARTHUR, 1994).

De acordo com Lacombe e Chu (2005, p. 3), a carreira sem fronteiras é a que:

[...] atravessa as fronteiras entre organizações (...); a carreira que extrai validade ou negociabilidade fora do atual empregador, como é o caso da carreira acadêmica; a carreira que se sustenta em redes de relacionamento ou informação que estão fora da organização, como a do corretor de imóveis; ou ainda a carreira em que a pessoa escolhe passar um tempo dedicando-se à família ou reciclando-se. Este tipo de carreira demanda a apropriação pelo indivíduo do planejamento e desenvolvimento de sua carreira e, para tanto, é necessário investir em competências como o know-how (o conhecimento, a técnica), o know-why (as motivações para o exercício do trabalho) e o know-whom (a rede de relacionamento).

O indivíduo deve pensar sua carreira como sendo o ponto de partida e a organização deve estimular e incentivar o colaborador a pensar sua carreira de forma mais aberta, com o objetivo de desenvolver uma visão crítica sobre a relação com seu trabalho e melhorar o seu poder de apoio para o desenvolvimento da organização (DUTRA, et al, 2009).

Com relação às Carreiras Inteligentes, a primeira sugestão partiu do conceito de empreendimento inteligente de Quinn (1992) no qual o conhecimento é a base do desenvolvimento organizacional, e que as empresas precisam desenvolver competências



ligadas a cultura, ao conhecimento operacional (know-how) e as redes de relacionamento (networks) (KHAPOVA, ARTHUR e WILDEROM, 2007).

Com o objetivo de oferecer subsídios para a abordagem das carreiras sem fronteiras, Arthur, Claman e Defillippi (1995) e Arthur, Inkson e Pringle (1999) sugeriram o que chamaram de carreiras inteligentes, que são amparadas pela acumulação de três competências pessoais que permanecem nos indivíduos e são independentes aos empregadores: (1) sabendo por que (knowing why) reflete o conhecimento pessoal e identificação com o trabalho; (2) sabendo como (knowing how) representa as habilidades e características individuais necessárias para o trabalho; (3) sabendo com quem (knowing whom) reflete as relações interpessoais e redes de relacionamento importantes para o trabalho.

Já as Âncoras de Carreira são definidas como uma “combinação de áreas percebidas de competência, motivos e valores que servem de guia para as decisões relativas à carreira individual” (SCHEIN, 1993, p. 39). Segundo Schein (1993) existe dois tipos básicos de se tratar carreira: (1) a carreira interna que envolve o modo de perceber o desenvolvimento profissional ao longo do tempo, ou seja, é a imagem própria que cada um possui e vê no seu trabalho e no papel que desenvolve profissionalmente. (2) e a carreira externa que compreende o desenvolvimento profissional exigido pela organização para se prosperar em uma ocupação. Cada indivíduo desenvolve sua carreira de forma diferente, e na maioria das vezes ele não tem consciência a respeito disso, como consequência acaba se deixando testar em situações reais para identificar quais são as âncoras que predominam na estruturação do seu processo de desenvolvimento profissional (SCHEIN, 1993).

Schein (1996) foi o precursor da origem do conceito “âncora de carreira”, pois desenvolveu um estudo iniciado em 1961 com alunos do programa de Mestrado da Escola Sloan de Administração (do MIT), com o objetivo de aprimorar as análises referentes à evolução de carreiras administrativas. Como conclusão deste estudo obteve-se à evolução interna de carreira e o conceito de “âncora de carreira”, o que diz respeito a tendência do profissional quando em situação de discordância com seus valores, atitudes e objetivos, retornar a uma situação de conforto com sua autoimagem.

Entre os anos de 1978 e 1990, Schein, conduziu um trabalho que, com base neste e em outros estudos posteriores, resultou na identificação de oito categorias de aptidões profissionais, ou âncoras de carreira. Para Schein (1996), a aptidão profissional (ou ponto de referência) do indivíduo é muito importante, pois, define sua autoimagem em função da área, que predominará em sua carreira.

As características gerais de cada âncora de carreira são destacadas por Schein (1996) no quadro 1.

Quadro 1: Âncoras de carreira e suas características.

Âncora de carreira	Características
Competência Técnica / Funcional (TF)	Nessa âncora, o profissional se identifica com a área técnica especializada e se desenvolve somente nela, não se interessando por promoções fora dela;
Competência Gerência Geral (GG)	Pessoas ancoradas nessa competência tem como característica a liderança, a identificação e solução de problemas – independentemente da situação – e capacidade de suportar alto nível de responsabilidade;
Autonomia / Independência (AI)	Nesse grupo, encontram-se as pessoas que possuem um nível reduzido de tolerância pelas regras estabelecidas por outras pessoas, por procedimentos e outros tipos de controle que venham a cercear a sua autonomia;

Segurança / Estabilidade (SE)	Nessa âncora, a principal preocupação é a sensação de segurança ou estabilidade na sua carreira. Há uma inclinação para aceitar as definições de carreira colocadas pelas empresas;
Criatividade Empreendedora (CE)	Nesse grupo estão aqueles profissionais focados na criação de novas organizações, serviços ou produtos;
Serviço / Dedicção a uma Causa (SD)	Nessa âncora os valores pessoais são predominantes em relação a organização;
Puro Desafio (DP)	A busca incessante por superação de obstáculos visivelmente impossíveis e a solução de problemas insolúveis, definem o sucesso para os profissionais aqui ancorados;
Estilo de Vida (EV)	Nessa âncora, o profissional busca encontrar uma forma de conciliar as necessidades individuais, familiares e as exigências de carreira.

Fonte: Elaborada pelos autores, adaptado de Schein (1996).

A Carreira Proteana, vinda do deus grego Protheus, para destacar a inevitabilidade da mudança. Proteus, deus do mar, alterava sua aparência em uma resposta adaptativa às mudanças no ambiente. Assim, segundo Hall (1996, p. 8), a carreira “é impulsionada pela pessoa, e não a organização, e vai ser reinventada individualmente ao longo do tempo, de acordo com a mudança pessoal ou do ambiente”. Hall (1996) destaca dois componentes importantes desta nova carreira: a busca pelo sucesso psicológico e a aprendizagem constante. O primeiro representa o sentimento de orgulho e realização pessoal resultante do alcance dos objetivos, tanto pessoais quanto profissionais, diferente do sucesso da carreira organizacional que significaria apenas ganho financeiro. No segundo, a carreira deixa de depender dos estágios da vida vocacional, dando espaço para o aprendizado contínuo e disposição para a mudança. Nesta, portanto, também se reforça a ideia de que a carreira depende de versatilidade, constante adaptação e resiliência.

A carreira Multidirecional proposta por Baruch (2004) rebate as carreiras lineares, condicionadas a estrutura e cultura da organização, que oferecem aos indivíduos um único caminho para crescimento vertical, pois são consideradas carreiras flexíveis, dinâmicas e abertas a diferentes direções e possibilidades. Dessa maneira, ser bem-sucedido na carreira multidirecional não significa apenas subir na escala hierárquica, pois há outros caminhos a serem escolhidos, além disso, é possível que o indivíduo também mude de objetivos e metas durante o desenvolvimento da sua vida profissional (BENDASSOLI, 2009).

Importante destacar que o modelo tradicional de carreira, que vigorou até os anos 1970, foi marcado pela estabilidade, enriquecimento, progresso e divisão sexual e social do trabalho, em que o trabalho era apenas para indivíduos do sexo masculino. A progressão da carreira era linear e vertical, e os trabalhadores permaneciam por mais tempo em uma mesma empresa. A partir dos anos 80, passou a existir oportunidades profissionais para ambos os sexos e independe do grupo social pertencente; a progressão na carreira é descontínua, mais horizontal do que vertical e apresenta uma maior instabilidade (CHANLAT, 1995).

2.2 Gênero e Carreira

Em um cenário de rápidas transformações socioeconômicas, o sucesso na carreira no mercado de trabalho é um tema importante. Nesta realidade a mulher encontra oportunidades para o exercício de cargos executivos nas organizações empresariais. Fatores culturais, sociais, econômicos e políticos, também influenciaram na independência feminina, pois é evidente a aumento da contribuição feminina no orçamento familiar, a elevação no nível de

escolaridade, as conquistas políticas e a quebra de barreiras culturais existentes (CARVALHO NETO, TANURE e ANDRADE, 2010; ROCHA, 2013).

Estudos recentes comprovam que a inserção de mulheres nos postos de trabalho vem crescendo vertiginosamente. Isto já pôde ser observado a partir da década de 1980, e validado ainda mais nos últimos anos (BRUSCHINI e LOMBARDI, 2001). Para Bruschini (2007) o crescimento da atividade feminina e a sua reconfiguração no mercado de trabalho tem como causa as transformações nos aspectos culturais e sociais, alterando o perfil feminino, que se volta cada vez mais para o trabalho remunerado. E paralelo a isso, a difusão da escolaridade e a entrada na universidade possibilitou o acesso a novos horizontes de trabalho. Apesar destas conquistas a inserção da mulher no mercado de trabalho ainda é marcada pela precariedade (BRUSCHINI, 2007) que se resumem em: contratos de curta duração, empregos por tempo parcial e/ou trabalho em domicílio.

Com todas as dificuldades e preconceitos Rocha et al (2013, p. 4) afirmam que “a maioria das mulheres que atingiram o tão desejado ‘olimpico empresarial’, ainda aposta em suas carreiras e sente enorme prazer nessas conquistas, prazer esse que pode aumentar as chances de atingir o sucesso e a felicidade tão almejada.” Neste contexto, Tanure, Carvalho Neto e Andrade, (2007) acrescentam que a mulher busca o equilíbrio entre o trabalho e às questões familiares e pessoais, pois, acredita ser viável e plausível tal equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Em busca de um melhor entendimento sobre o equilíbrio da carreira feminina versus questões familiares dentro dos novos tipos de carreira, Sullivan e Arthur (2006) concluíram que quando o assunto gênero é tratado dentro do constructo de carreira sem fronteiras, as mulheres tem uma facilidade maior de mudança psicológica, esse comportamento da mulher pode ser explicado pelas questões familiares nas quais estão envolvidas. A mobilidade psicológica da mulher seria resultado do fato de passarem por paralisações na carreira devido ao nascimento dos filhos, por exemplo. Já aos homens recai as expectativas sociais de que é responsável com o sustento da casa, o que os coagiria a se conformar com o trabalho tradicional e desta forma tornaram-se menos propensos a ter mobilidade psicológica do que as mulheres.

Em paralelo, Segers, et al. (2008) concluíram que se tratando da carreira proteana as mulheres tem escores mais altos de motivação orientados para os valores do que os homens, porém não existe diferença de gênero quando a variável relacionada é o auto direcionamento. Quando o modelo de carreira avaliado é o sem fronteira, Segers, et al. (2008) confirmam que as mulheres são mais determinadas pela mobilidade psicológica enquanto os homens pela mobilidade física.

Para Mainiero e Sullivan (2008) os modelos tradicionais de carreira que formam a base de muitas práticas modernas de Recursos Humanos foram criadas com base nos estudos das carreiras masculinas e não se encaixam às complexidades da carreira feminina. Com base nisso os autores desenvolveram um estudo com uma amostra de mais de 3000 pessoas e um projeto de pesquisa multi-método, foi desenvolvido um novo modelo de carreiras, a carreira de modelo Caleidoscópica (KCM). Esse novo modelo sugere que: Como um caleidoscópio, que produz a mudança de padrões quando o tubo é girado e seus chips de vidro caem em novos arranjos, as mulheres podem mudar o padrão de suas carreiras, conforme o cenário da sua vida pessoal e familiar (Mainiero; Sullivan, 2008).

De acordo com os autores nesse novo constructo de carreira há três parâmetros que estão sempre presentes e sempre interagindo, mas assumem diferentes níveis de importância conforme o que está acontecendo na vida de uma mulher e sua carreira. Estes três parâmetros são: 1) Autenticidade: ser fiel a si mesmo no meio da interação constante entre o desenvolvimento pessoal e de trabalho e as questões não relacionadas ao trabalho;

2) Equilíbrio: ser coerente com a tomada de decisões nos aspectos pessoais e do trabalho; 3) Desafio: exercer atividades desafiadoras que permitam demonstrar responsabilidade, controle e autonomia, enquanto aprendendo e crescendo.

De acordo com Casado et al (2010, p. 125) “há duas explicações fundamentais para diferenças de gênero no ritmo e no alcance de cargos executivos relacionados ao capital humano e capital social”. As organizações investem mais no capital humano masculino do que no feminino, esses investimentos resultam em recompensas salariais e status de função, dependendo disso as mulheres acabam por receber menos recompensas e avanços em suas carreiras. Quando se trata de capital social, algumas funções são consideradas como inadequadas para as mulheres, que acabam por ter maior dificuldade de se posicionar nas organizações e não conseguem estabelecer as redes de contatos necessárias para o avanço na carreira.

A pesquisa de Rocha et al (2013) buscou identificar e analisar a percepção da mulher executiva brasileira com relação ao seu sucesso na carreira dentro das organizações empresariais, foram pesquisadas 238 mulheres atuando em cargos executivos, de diferentes atividades econômicas no estado de São Paulo. Os dados foram coletados por intermédio da escala de Percepção de Sucesso na Carreira (COSTA, 2010) e os resultados evidenciaram que a percepção de sucesso na carreira da mulher executiva brasileira caracteriza-se pela predominância dos fatores subjetivos, que condizem à concepção de carreiras não tradicionais que apresentam maior feminização no mercado de trabalho.

Para Maluf e Kahhale (2010), a mulher é comprometida com a sua carreira e com os seus planos à medida que busca independência financeira e desenvolvimento profissional, atrelado às perspectivas de sucesso e pelo reconhecimento profissional.

Carreira e gênero são temas que ainda geram muitas discussões, visto que a maioria das teorias sobre carreira são baseadas em estudos aplicados ao sexo masculino e às empresas em si, e não levam em consideração a posição feminina no mercado de trabalho, no estudo e nas famílias.

3 METODOLOGIA

Para cumprir objetivo do estudo em questão utilizou-se do método da bibliometria, que de acordo com Araújo (2006), é uma técnica quantitativa de medição de produção e difusão do conhecimento científico. Essa técnica de pesquisa permitiu, com base nas análises das publicações dos eventos ENANPAD e SEMEAD e na revista RECAPE levantar informações sobre o desenvolvimento das teorias sobre carreira na área de administração, com o intuito de caracterizar e quantificar as publicações disponíveis sobre a carreira e depois sobre carreira e gênero no âmbito do trabalho na sociedade atual.

Para a pesquisa em questão, inicialmente foi definido que os artigos avaliados seriam as publicações sobre carreira e gênero, onde a palavra chave utilizada para busca foi “Carreira”. A busca foi realizada no próprio site do ENANPAD, SEMEAD e revista RECAPE entre os meses de agosto e outubro de 2015. Para o tema “mulher/gênero” foi feita a pesquisa a partir das publicações selecionadas sobre carreira.

Desta forma, foi possível mencionar a hipótese inicial da pesquisa que consistia na suposição de que os temas gênero e carreira se correlacionassem nas publicações acadêmicas. A amostra inicial se constituiu de 76 artigos sobre carreira e, destes, 5 artigos sobre carreira/gênero. Foram pesquisados os Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD), o Seminário em Administração FEA-USP (SEMEAD) e a Revista de Carreira e Pessoas (RECAPE) no período de 2010 a 2014, ou seja considerou os últimos 5 anos.

Para o levantamento de informações e compilação de dados foi utilizado o Google Acadêmico e o Software Ucinet® (que é um programa para Windows especializado na análise de dados provenientes de redes sociais, de relações ou redes). Pesquisadores e empresas estão adotando cada vez mais esse recurso em suas estratégias. Na sequência serão apresentados os dados, que foram analisados e demonstrados por meio de tabelas e figuras, e os resultados dessa pesquisa.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Inicialmente buscou-se o tema “carreira” no título dos trabalhos para a quantificação de artigos publicados. Em seguida foi analisado cada artigo e selecionado os que falavam sobre o tema carreira no referencial teórico e após os que tratavam dos temas “carreira, mulher/gênero”.

Na primeira pesquisa nos sites foram localizados um total de 94 artigos com a palavra carreira no título, sendo 53 no ENAMPAD, 23 no SEMEAD e 18 na Revista RECAPE. Destes foram considerados os que realmente tratavam o tema carreira e as suas teorias, os quais totalizaram 76 conforme tabela 1.

Tabela 1: Volume de publicações com o tema carreira publicados no período de 2010 a 2014.

Anos	Encontro ANPAD -EnANPAD	Seminários em Administração – Se-meAd	Revista de Carreiras e Pessoas – RECAPE	Total
2010	11	2	0	<u>13</u>
2011	7	1	3	<u>11</u>
2012	6	4	4	<u>14</u>
2013	8	4	3	<u>15</u>
2014	13	6	4	<u>23</u>
Total	<u>45</u>	<u>17</u>	<u>14</u>	<u>76</u>

Fonte: Dados da Pesquisa

Além disso, foi utilizado também como filtro o Google Acadêmico para levantar o número de citações de cada artigo. Desta forma, eliminou-se 47 publicações que não tiveram nenhuma citação, ou seja, sem impacto em outros estudos, restando um total de 29 trabalhos para análise desta pesquisa.

A seguir, apresenta-se na tabela 2 o número de vezes que cada artigo foi citado e os seus respectivos títulos.

Tabela 2: Numero de citações dos artigos analisados

Título	Nº de Citações
Avaliação da Carreira no Mundo Contemporâneo: Proposta de um Modelo de Três Dimensões	6
Carreiras sem Fronteiras na Gestão Pessoal da Transição Profissional: Um Estudo com Ex-Funcionários de uma Empresa com Características de Empresa Pública	6
Gerações e Carreira: A Relação entre as Percepções sobre Carreiras Inteligentes e sobre Crescimento Profissional nas Organizações	6
Construção e validação de uma escala de percepção de sucesso na carreira	5
Seriam as Âncoras de Carreira Aderente às Carreiras Inteligentes?: Um Estudo Comparativo entre Alunos Formandos de um curso de Administração de Empresas e de Hotelaria e Turismo	5
Antecedentes à Transição de Carreira na Área de Tecnologia da Informação	5
Estilo de Vida do Jovem da “Geração Y” e suas Perspectivas de Carreira, Renda e Consumo	5
Gestão e Carreira Internacional Repatriação – construindo elos entre ciclos.	4
Perfis de Carreira da Geração Y	4
Trajatória de carreira: a pessoa e a carreira em uma visão contextualista	3
Carreiras: Novas ou Tradicionais? Um Estudo com Profissionais Brasileiros	3
Trajórias e Transições nas Carreiras de Executivos Bancários	3
Expectativas de Carreira na Contemporaneidade: o que Querem os Jovens Profissionais?	3
Carreira e Sucesso em uma Revista de Negócios: uma Análise à Luz da Quantofrenia Gerencialista	3
Carreira, mercado de trabalho e as lições de “DonAna” no processo de ensino-aprendizagem e pesquisa em Administração	3
Professor Iniciante: Desafios e Competências da Carreira Docente de Nível Superior e Inserção no Mercado de Trabalho	2
Carreiras e Processo Sucessório na Empresa Familiar: Uma Análise à Luz da Teoria Psicanalítica	2
Perspectivas de Planejamento de Carreira dos Formandos de Administração de Uma IFES – Instituição Federal de Ensino Superior Fluminense no ano de 2009	2
Construindo uma Carreira em Administração: Um Modelo Teórico Desenvolvido a partir da Grounded Theory	2
Desempenho e Carreira: Um Panorama da Produção Acadêmica no Período de 2000 a 2008 na Administração Brasileira	2
Construção dos Processos Pessoais de Carreiras no Setor Público no Contexto Social Contemporâneo	2
Carreira Orientada por Valores: Um Estudo Observacional Baseado no Filme ‘Escritores da Liberdade’	2
Preferência por Carreira e Geração Y	1
Dilemas da carreira sem fronteira: um estudo de caso com gerentes bancários	1
Programas trainee e expatriação como fatores propulsores de ascensão na carreira	1
Desenvolvimento de Carreira na Indústria Criativa Cearense: Histórias de Vida de Mestres da Cultura do Artesanato	1
Percepção de Sucesso na Carreira da Mulher Executiva Brasileira	1
Carreira, Família e a Dialógica Do Assujeitamento: O Discurso Vigente De Uma Revista Popular De Negócios	1
Programas Trainee e Expatriação como fatores propulsores de ascensão na Carreira	1

Fonte: Dados da pesquisa

Na análise da tabela dois, 3 produções científicas se destacam com 6 citações cada: 1) “Avaliação da Carreira no Mundo Contemporâneo: Proposta de um Modelo de Três Dimensões”; 2) “Carreiras sem Fronteiras na Gestão Pessoal da Transição Profissional: Um Estudo com

Ex-Funcionários de uma Empresa com Características de Empresa Pública”; 3) “Gerações e Carreira: A Relação entre as Percepções sobre Carreiras Inteligentes e sobre Crescimento Profissional nas Organizações”. Cabe neste momento uma importante observação em se tratando desses três títulos de pesquisa, pois todos dizem respeito às novas propostas ou constructos de carreira que vem se desenvolvendo na contemporaneidade, tais como: o modelo de Três Dimensões; Carreiras sem Fronteiras e Carreiras Inteligentes.

Ainda sobre a referida pesquisa exposta na tabela 2, nota-se que das 29 produções, quatro tratam sobre carreira/gerações e apenas 1 apresenta os temas carreira/gênero. A fim de conhecer os temas que mais se relacionam com a carreira nas pesquisas analisadas, elaborou-se a tabela 3 apresentando os temas de referencial teórico dos estudos.

Tabela 3: Temas de referencial teórico das pesquisas.

Assuntos	Quantidade de estudos
Carreiras Contemporâneas (proteana, sem fronteiras, ancoras de carreira, inteligentes)	7
Carreira/Transição	2
Carreira/Administração	1
Carreira/Competências	1
Carreira/Desempenho	1
Carreira/Empreendedorismo	1
Carreira/Expatriação	3
Carreira/Família	1
Carreira/Gerações	3
Carreira/Mercado de trabalho/Velhice	1
Carreira/Objetiva/Subjetiva/Desenvolvimento	1
Carreira/Pessoa/Contexto	1
Carreira/Planejamento	1
Carreira/Processos Individuais	1
Carreira/Sucessão familiar	1
Carreira/Sucesso	1
Carreira/Sucesso/Gênero	1
Carreira/Valores	1

Fonte: Dados da pesquisa

Analisando a tabela 3 fica demonstrado alguns destaques nos estudos, como as carreiras contemporâneas com sete trabalhos tratando sobre esse assunto, a expatriação e as gerações. Em um contexto geral conclui-se que o tema carreira se correlaciona com preocupações e mudanças que estão acontecendo na atual realidade, e que contribui de forma significativa para entender as mudanças que estão ocorrendo no dia a dia das empresas e das pessoas.

Também se julgou importante mostrar quais os tipos de abordagens metodológicas de pesquisa utilizadas pelos autores. Para tal elaborou-se a tabela quatro com as características de cada estudo, a qual aponta os tipos de abordagens e a quantidade de cada estudo.

Tabela 4: Abordagens metodológicas

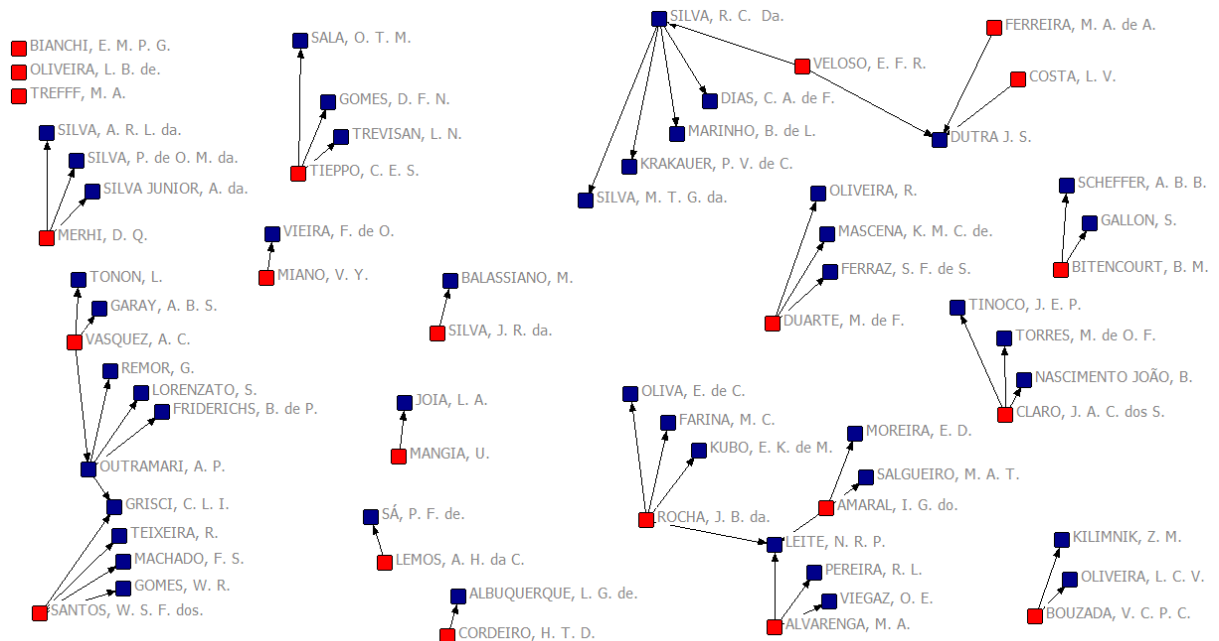
Metodologia	Quantidade de Estudos
Quantitativa/questionário/descritiva	6
Qualitativa/exploratória/descritiva/entrevistas	6
Qualitativa/entrevista	3
Estudo de Caso/Entrevistas	2
Ensaio teórico	2
Triangulação/análise documental/observação/entrevistas	1
Quantitativa/coleta de dados	1
Qualitativa/quantitativa/entrevista	1
Qualitativa/investigação	1
Qualitativa/fenomenológico/questionários	1
Qualitativa/estudo de caso/observação	1
Pesquisa documental/descritiva	1
Meta-análise	1
Descritiva/ de campo/ transversal/correlacional	1
Análise de relato	1

Fonte: Dados da Pesquisa

Desta forma, pode-se afirmar que o tipo de metodologia mais utilizada pelos pesquisadores em suas produções científicas divide-se em pesquisa qualitativa, exploratória, com coleta de dados, por meio de entrevistas; e pesquisa quantitativa, com coleta de dados, por meio de questionários, somando os dois tipos 12 das pesquisas analisadas. Com a quantidade dos números de estudos voltados para as abordagens selecionadas, nota-se que as entrevistas e os questionários são bastante utilizados como forma de coleta de dados para melhor conhecer e obter conhecimento sobre o assunto, isso acaba demonstrando de forma mais eficaz as mudanças e a realidade do cotidiano das pessoas.

Como parte do estudo foram analisadas as interações entre autores e coautores que apresentaram contribuições científicas do tema carreira. A Figura 1 apresenta a rede formada por todos os 22 autores principais e mais citados que publicaram em colaboração e as suas 42 conexões, gerados por meio do software Ucinet®. Esses 22 autores que aparecem na rede de pesquisadores são os mais significativos dentro do contexto do ENANPAD, SEMEAD e Revista RECAPE analisados de 2010 a 2014.

Figura 1: Rede de pesquisadores mais citados no ENANPAD, SEMEAD e Revista RECAPE 2010-2014



Fonte: Elaborado pelos autores com auxílio do Software Ucinet®

Os pontos em vermelhos representam os autores principais, já os pontos em azul escuro representam os coautores que trabalham em parceria e contribuem para a temática abordada. Nota-se também que vários pesquisadores publicam entre si ou fazem uma ponte entre pesquisadores docentes. A importância dessa colaboração vem ao encontro de que, os coautores têm amplo conhecimento sobre a temática e conseguem direcionar os autores, no sentido de conhecer os pontos que precisam de um aprofundamento maior nas pesquisas científicas.

Destacam-se como autores dos artigos os pesquisadores: Prof. Dr. Joel S. Dutra da FEA USP com uma rede de colaboradores de diversas instituições de ensino, consta no seu currículo 14 publicações em periódicos sobre carreira nos últimos 10 anos. A Profa. Dra. Andrea P. Outramari da UFRGS com 10 produções sobre o tema, estando como primeiro autor em 9 destas, além da Profa. Dra. Nildes R. P. Leite da USP Leste com 3 produções sobre o tema nos últimos 10 anos.

5 DISCUSSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema carreira e empresas se apresentam como comum e fácil de se discutir e entender, porém visto com mais atenção, percebe-se que o campo de estudos e hipóteses é muito grande. Durante o desenvolvimento teórico deste trabalho colocou-se em discussão o termo carreira como significado, seguido disso deparou-se com uma série de novos constructos, estes provavelmente oriundos do desenvolvimento intelectual humano nas organizações empresarias, que com o passar dos anos mudaram a visão com relação a construção de carreira.

O conceito de carreira era visto inicialmente como o ponto chave na relação indivíduo e organização, no segundo momento essa relação foi desmembrada e a carreira passou a ter uma nova concepção sobre dois ângulos distintos: a perspectiva objetiva (organizacional) e subjetiva (individual) da carreira. A primeira continua nos mesmos moldes visando a carreira

conforme a atrelada a estrutura organizacional proposta. A segunda ganhou destaque e seguiu acompanhada de novas teorias para as mudanças percebidas ao longo do tempo.

Observando esse contexto o presente trabalho teve o seu foco voltado nas pesquisas sobre a perspectiva subjetiva (individual) da carreira(a) e mostrou os principais constructos atuais de carreira que se resumiram em: carreiras sem fronteiras; carreiras inteligentes; âncoras de carreira; carreira proteana; carreira multidirecional e a carreira caleidoscópica. Esta última aparece nos estudos que relacionam carreira e gênero.

A pesquisa bibliométrica demonstrou de forma fantástica a quantidade de artigos publicados com o tema carreira totalizando 29 artigos que tiveram alguma citação em trabalhos analisados no Google Acadêmico. Nos próprios títulos desses trabalhos, pode-se notar a tendência das pesquisas nas teorias de carreiras voltadas para a perspectiva subjetiva, nos títulos destacou-se o modelo de Três Dimensões; Carreiras sem Fronteiras e Carreiras Inteligentes e nos temas também notou-se essa relação no quesito Carreiras Contemporâneas.

O Software UCINET® foi interessante ao apresentar a rede de relacionamento entre os autores e coautores dos artigos apresentados na pesquisa, nela pode-se observar que alguns autores tiveram mais de uma publicação durante o período analisado, pois de 29 trabalhos apresentaram-se 22 autores principais.

Concluiu-se também que entre os sites de publicação escolhidos para a pesquisa, o ENANPAD é o que apresentou maior universo de artigos sobre o tema carreira. Cabe aqui ressaltar que no campo desta pesquisa encontrou-se apenas um artigo com o tema carreira e gênero que era um dos focos deste trabalho.

A sugestão para estudos posteriores então se fecha na possibilidade de pesquisas de carreiras subjetivas versus gêneros nas organizações. Considera-se importante esta pesquisa realizada visto que a mesma apresentou o cenário atual de pesquisas sobre carreira e os principais temas que ela se relaciona no contexto atual de pesquisas científicas.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, C. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. Em Questão. Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 11-32, jan./jun. 2006.

ARTHUR, M. B. The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. Journal of Management Behavior, v. 15, n. 15, p. 295-306, 1994.

ARTHUR, M. B.; CLAMAN, P. H.; DEFILLIPPI, R. Intelligent enterprise, intelligent career. The Academy of Management Executive. v. 9, n. 4, 1995, p. 7-20.

ARTHUR, M. B., INKSON, K., & PRINGLE, J. K. The new careers: Individual action and economic change. London: Sage, 1999.

BARUCH, Y. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. Career Development International, v. 9, n. 1, 2004. p. 58-73.

BASTOS, A. V. A escolha e o comprometimento com a carreira. Revista de Administração da Universidade de São Paulo, v. 32, n. 3, p. 28-39, 1997.

BENDASSOLI, P. F. Psicologia e trabalho. Apropriações e Significados. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BRUSCHINI, C. Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos. Caderno de Pesquisa, v.37, n.132, pp. 537-572, set./dez. 2007.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Instruídas e trabalhadeiras: trabalho feminino no final

do século XX. Cadernos Pagu. Campinas, v.17 n.18, p. 157-196, 2001.

CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. RAE - Eletrônica, v. 9, n. 1, Art. 3, jan./jun., 2010.

CASADO, T. et al. "Gênero feminino e carreira nas organizações". In: FISCHER, A. L.; DUTRA, J. S.; AMORIM, W. A. C. (org.). Gestão de Pessoas: práticas modernas e transformação nas organizações. 1ª Ed. São Paulo: Atlas, 2010, p. 120-133.

CHANLAT, J. F. Quais Carreiras e para Qual Sociedade (I)? Revista de Administração de Empresas, v. 35, n.6, p. 67-75, nov-dez., 1995.

COLAKOGLU, S. N. The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. Journal of Vocational Behavior, 2011, v. In Press, Corrected Proof, ISSN 0001-8791.

COSTA, L. V. A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo. 216f. Tese (Doutorado em Administração). Universidade de São Paulo - SP, 2010.

DEFFILLIPI, R. J., & ARTHUR, M. B., The Boundaryless Career: a Competency-Based Perspective, Journal of Organizational Behavior, vol. 15: 307-324, 1994.

DUTRA, J.S. Administração de Carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo, Atlas, 1996.

DUTRA, J. S. et al. As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 10(1), 55-70, 2009.

FERREIRA, M. A. de A. DUTRA, J. S. Trajetória de carreira: a pessoa e a carreira em uma visão contextualista. Revista de Carreiras e Pessoas. São Paulo. V.03 n.01 Jan/Fev/Mar/Abril 2013.

GUNS, H., EVANS, M., & JALLAND, M. Career boundaries in a 'boundaryless' world. Em M. A. Peiperl, M. Arthur, R. Goffee, & T. Morris (Eds.), Career frontiers: New conceptions of working lives. Oxford: Oxford University Press, 2000.

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

HALL, D. T. Careers in and out of organizations. London: Sage, 2002.

KHAPOVA, S. N., ARTHUR, M. B., & WILDEROM, C. P. M. The subjective career in the knowledge economy. Em H. Gunz & M. Peiperl (Orgs.), Handbook of career studies (pp. 114-130). Thousand Oaks, CA: Sage, 2007.

KILIMNIK, Z.M., et al. Carreiras em Transformação e seus Paradoxais Reflexos nos indivíduos: Metáforas de Carreira e de Competências. Comportamento Organizacional e Gestão, 12, 257-280, 2006.

LACOMBE, B. M. B.; CHU, R. Carreiras sem fronteiras: investigando a carreira do professor Universitário em Administração de Empresas no Brasil. In: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 29, 2005. Brasília, Anais ... [S.I.]: 2005. CD-ROM.

LONDON, M.; STUMPH, S. Managing careers. Massachusetts: Addison-Wesley, 1982.

MAINIERO, L.; SULLIVAN, S. Using the Kaleidoscope Career Model to Understand the Changing Patterns of Women ' s Careers: Implementing Human Resource Development Programs to Attract and Retain Women. Advances in Developing Human Resources, 10(1), 32-49, 2008.

MALUF, V. M. D.; KAHHALE, E. M. S. P. Mulher, trabalho e maternidade: uma visão contemporânea. *Polêmica Revista Eletrônica*, v. 9, n. 3, p. 143-160, 2010.

MARTINS, H. T. Gestão de carreiras na era do conhecimento: Uma abordagem conceitual e resultados de pesquisa. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MERHI, D. Q. et al. Carreiras e Processo Sucessório na Empresa Familiar: Uma Análise à Luz da Teoria Psicanalítica, In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 34., 2010, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

MOTTA, P. R. Reflexões sobre a Customização das Carreiras Gerenciais: a individualidade e a competitividade contemporâneas. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A. da (orgs.). *Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2006, p. 9-19.

QUINN, R. *Intelligent enterprise*. New York: Free-Press, 1992.

ROCHA, J. B. da. Percepção de sucesso na carreira da mulher executiva brasileira. 2013. Dissertação (Mestrado). São Caetano do Sul: USCS / Universidade Municipal de São Caetano do Sul, 2013. 113 p.

ROCHA, J.B. et al. Percepção de Sucesso na Carreira da Mulher Executiva Brasileira. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E PESQUISA - EnANPAD, 37., 2013, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.

SANTOS, N.M.B.F.; ABRAHIM, G.S. A Influência dos Valores Pessoais na Determinação das Âncoras de Carreira. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

SCHEIN, E. *Identidade profissional: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho*. São Paulo: Nobel, 1993.

SCHEIN, E. *Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century*. *Academy of Management Executive*, v. 10, p. 80-88, 1996.

SEGERS, J. et al. Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, v. 73, pp. 212-230, 2008.

SULLIVAN, S. E; ARTHUR, M. B. The evolution of the boundaryless career concept. *Journal of Vocational Behavior*, v. 69, n. 1, p. 19-29, 2006.

TANURE, B.; CARVALHO NETO, A.; ANDRADE, J. O. *Executivos: Sucesso e Infelicidade*. 1º Ed. Rio de Janeiro. Ed. Campus/Elsevier. São Paulo, 2007.

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S.; NAKATA, L. E. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e baby boomers. In: ENCONTRO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro/RJ. Anais... [CD-ROM]. Rio de Janeiro/RJ: ANPAD, 2008.

VELOSO, E. F. R. SILVA, R. C. da. DUTRA, J. S. Diferentes Gerações e Percepções sobre Carreiras Inteligentes e Crescimento Profissional nas Organizações. *Revista Brasileira de Orientação Profissional* jul.-dez. 2012, Vol. 13, No. 2, 197-207.

WILKOSZYNSKI, C. do C. VIEIRA, F. de O. Carreiras contemporâneas: desafios e contradições frente às mudanças do mundo do trabalho. *Revista de Gestão do Unilasalle, Canoas*, v. 2, n. 1, p. 39-58, abr. 2013.