

## **A evolução do campo de estudo de carreira: antigas e novas abordagens nos últimos 40 anos de pesquisa nacional**

Alessandra Rodrigues Gonzaga (UFRGS)  
Sidinei Rocha de Oliveira (UFRGS)  
Marcelo do Carmo Rodrigues (Unisinos)

### **Resumo**

O campo de estudos de carreira inspirou centenas de pesquisas da área de Gestão de Pessoas, havendo substancial ampliação de conceitos associados nos últimos vinte anos. Com essa delimitação, a presente pesquisa tem como objetivo analisar a evolução de conceitos associados ao campo de carreira, a partir da análise de palavras-chave artigos científicos publicados em revistas científicas de Administração, entre 1979 e 2018. Especificamente, busca destacar a presença de estudos associados ao indivíduo, novas abordagens de carreira e gênero na amostragem coletada. Trata-se de um estudo descritivo, que envolve abordagem quali-quantitativa pelo método Delphi para revisão narrativa de literatura. A partir da palavra-chave “carreira” no resumo do artigo, foram encontrados 387 artigos na base de dados Spell. Os resultados apontam uma ampla dispersão de termos, com pouca consolidação de linhas de estudo. Nos artigos selecionados encontraram-se primeiramente 821 palavras-chave, permanecendo 205 após filtros de repetição e palavras referentes a método de estudo ou grupo amostral, com destaque para 38 palavras-chave, que representam 57% das menções. Verificou-se uma concentração de estudos sobre novas abordagens de carreira no período de 2009 a 2013, quando se ampliam consideravelmente as pesquisas com enfoque no indivíduo. Aponta-se também um aumento da frequência de estudos de carreira sobre mulheres, de forma consistente e com aumento de 52% nos últimos dez anos.

**Palavras-chave:** Carreira. Carreiras de Mulheres. Gestão de Pessoas. Método Delphi.

### **Abstract**

The field of career studies has inspired hundreds of researches on People Management, with substantial expansion of associated concepts in the last twenty years. With this definition, the present research aims to analyze the evolution of concepts associated to the career field, from the analysis of keywords on scientific articles published in scientific journals of Administration between 1979 and 2018. Specifically, it seeks to highlight the presence of studies associated with the individual, new career approaches and gender in the collected sampling. This is a descriptive study that involves a qualitative-quantitative approach by the Delphi method for narrative literature review. From the keyword "career" in the article abstract, 387 articles were found in the Spell database, with 205 keywords being associated with different dimensions in the analysis. The results point to a wide dispersion of terms, with little consolidation of study lines. In the selected articles 821 keywords were first found, remaining 205 after repetition filters and words referring to the study method or sample group, with 38 key words, representing 57% of the mentions. There was a concentration of studies on new career approaches in the period from 2009 to 2013, when the research focused on the individual was considerably expanded. There is also an increase in the frequency of career studies on women, consistently and with an increase of 52% in the last ten years.

**Keywords:** Career. Woman Career. People Management. Delphi Method.

## **1. Introdução**

A relação entre indivíduos e organizações que os empregam, no decorrer do tempo, tem sido foco dos estudos organizacionais do campo de Carreira. As contingências no trabalho durante o ciclo de vida de trabalhadores já eram consideradas nos estudos de Hughes (1971), um dos primeiros pesquisadores da área, a partir de recortes que consideravam diferentes ocupações, e diferenças de status social, posições hierárquicas, etnia e sexo.

Os estudos de carreira do século XX e os de nosso século diferem substancialmente. Entre os anos de 1960 e 1980 as pesquisas consideravam sistemas de carreira tradicionais, baseados em estruturas organizacionais verticais, em um modelo masculino de ascensão hierárquica. Nessa época, as especificações de cargo eram bastante claras e os estudos focavam em profissões específicas (Hall, 1976; Gunz & Peiperl, 2007). Assim, nas décadas de 1970 e 1980 os estudos sobre essa temática consideravam carreira no contexto da interação de um trabalhador com sua empresa empregadora, priorizando-se ainda a noção de uma evolução hierárquica e ascendente.

O contexto do trabalho muda gradativamente a partir de meados dos anos 1980, a partir de avanços tecnológicos, globalização de serviços, aumento de diversidade da força de trabalho, expansão de uso de trabalhadores terceirizados. Essas alterações nas estruturas organizacionais tornam incertas e interruptas as relações entre empregador e empregado, modificando a percepção de carreira (Hall, 2002). A partir dos anos 1990, percebe-se a crescente pluralidade de realidades de investigação, afastando-se a intenção de observação de algumas ocupações e considerando-se diferentes recortes socioeconômicos, culturais e contextuais. Nos últimos anos, há alternativas importantes para o entendimento de Carreira, não sendo mais essa contínua e programável, mas, ao contrário, abrangente, contextualizada e mutável, específica para as relações de trabalho de cada profissional. Atualmente, compreende-se que carreira é um campo de estudo interdisciplinar, que contempla perspectivas individuais, sociais e econômicas. (Closs & Oliveira, 2015).

No Brasil, o campo de estudos de carreira contempla uma diversidade de discussões na área de administração sob enfoque da sociologia e/ou da psicologia. Porém, são raros os estudos que buscam compreender os conceitos associados à carreira, que possam contextualizar tendências de recortes e abordagens no decorrer dos anos de pesquisa que possam ter surgido e se extinguido. Essa foi a intenção de um estudo global sobre carreira realizado por Baruch, Szücs e Gunz (2015) e, considerando-se a lacuna de estudos nacionais nessa direção, justifica-se essa pesquisa.

De acordo com Enache et al (2012), estudos de carreira que buscam captar a realidade de um cenário em transição estão ocupando espaço daqueles que priorizavam a carreira como algo vinculado à tradição e hierarquia. Nessa direção, mudanças de contexto como globalização e competição entre mercados, assim como mudanças no contrato psicológico com os indivíduos são consideradas pelos novos modelos de carreiras: carreiras proteanas, sem fronteiras e caleidoscópica, esse último aplicado a estudos de carreiras de mulheres.

Buscando contextualizar essas mudanças, esse estudo tem por objetivo analisar a evolução de conceitos associados ao campo de carreira, especificamente de novas abordagens e estudos de mulheres. Para atingir a este objetivo, definiram-se os seguintes objetivos específicos: a) identificar a publicação de artigos sobre carreira em revistas científicas da Administração e evolução no decorrer das quatro décadas pesquisadas; b) verificar a distribuição de palavras-chave associadas, por quinquênio, a partir de novos estudos de carreira, nas dimensões de psicologia organizacional (estudos sobre o indivíduo), novas abordagens de carreira (sem fronteiras, proteana e caleidoscópica) e estudos de gênero (sobre carreiras de mulheres).

Para análise dos dados, como forma de apreciação das palavras-chave e subtemas associadas a abordagens de carreira, realizou-se uma análise quantitativa e estruturada de artigos científicos sobre carreira, pelo método Delphi, a partir de consulta à Base de Dados de Periódicos SPELL - *Scientific Periodicals Electronic Library*, que indexa estudos científicos na área de Administração.

O presente artigo é estruturado da seguinte forma: seção (2) Referencial Teórico, que sucintamente as diferenças entre modelos tradicionais e novas abordagens de carreira no campo da Administração: sem fronteiras, proteana e especificamente carreira caleidoscópica, aplicado a estudos sobre carreira de mulheres; (3) Método da Pesquisa, que se explica o método Delphi e sua aplicação em um estudo bibliométrico; (4) Descrição e Análise dos Resultados, que reúne os resultados e análises estatísticas a partir da investigação da produção científica acerca do tema carreira; e a seção (5) Considerações finais, que se apresenta a conclusão e recomendações para futuras pesquisas.

## 2. Estudos de Carreira

Tradicionalmente, os estudos sobre carreira tratam sobre o conjunto de transições que ocorre na relação entre o indivíduo e a organização que o emprega (Arthur, Hall e Lawrence, 1989). Esse entendimento de carreira predispõe um contexto em que as estruturas organizacionais são restritas e os indivíduos progredem na hierarquia de uma determinada organização, a partir do tempo decorrido e/ou de novas funções e competências adquiridas, com contínuo aumento de responsabilidades associados. A relação entre empregador e empregado é nesse caso caracterizada por uma troca de lealdade, de um lado, e a promessa implícita de segurança no trabalho, de outra (Rousseau, 1989).

Popularizadas nos anos 1950 e 1960 e permanecendo de forma predominante até os anos 1980, essas carreiras tradicionais predispunham um modelo masculino e hierárquico que também alcançava a vida pessoal dos empregados, ou seja, requeria uma estrutura familiar de base para que os “pais de família” pudessem dedicar anos de trabalho junto à organização a qual eram vinculados (Sullivan & Crocitto, 2007). Consideradas carreiras lineares, já que existiam etapas a serem cumpridas até o próximo cargo a ser alcançado, elas ocorriam sob certa estabilidade econômica e social.

Desde a década de 1990, o que tem se percebido é a diversificação e ampliação do campo de estudo de carreira, acompanhando as transformações sociais e organizacionais que tornaram o trabalho mais complexo, global e individualista. De acordo com Baruch (2006), o que se viu foi um fenômeno pendular, com a saída de um extremo em que as pessoas tinham pouco ou nenhuma prerrogativa de escolha em relação a seu futuro profissional; para outro, em que se espera cada vez mais delas, como indivíduos, e cada vez menos das organizações.

Para Sullivan e Baruch (2009, p. 1543), a carreira é definida como “experiências individuais relacionadas ao trabalho e outras áreas, tanto dentro como fora das organizações, em um padrão único formado a partir da expansão da vida individual”. Alinhados a esse raciocínio, Fraga e Rocha-de-Oliveira (2016), salientam que as carreiras são construídas pela interação entre condutas individuais com contexto de vida e de trabalho, podendo se desenvolver dentro ou fora das organizações. Assim, ainda que os indivíduos façam escolhas e atuem em suas próprias carreiras, isso ocorre a partir de um contexto específico, que precisa ser considerado: “circunstâncias estruturais influenciam significativamente a forma de fazer carreira” (Fraga & Rocha-de-Oliveira, 2016, p.3).

Contextualizadas no agrupamento teórico com enfoque nas prerrogativas do indivíduo em relação a sua trajetória profissional estão os modelos de carreira sem fronteira, carreira

proteana e carreira caleidoscópica, essa última voltada a estudos de carreiras de mulheres, explicados nas subseções a seguir.

## **2.1 Carreira sem fronteiras e proteana**

O termo carreira sem fronteiras foi popularizado por Arthur e Rousseau (2001) com a definição de ser “uma forma independente, e não dependente, dos arranjos organizacionais tradicionais de carreira”. Os autores dão exemplos de tipos de carreira sem fronteiras, havendo tipos diferentes da mesma. Um grupo delas diz respeito a trabalhadores que não estão sujeitos a um único empregador e podem ofertar seus serviços ou conhecimentos a diferentes empresas, como trabalhadores de empresa de tecnologia, criativos, artesãos, artistas em geral. Um outro tipo de carreirista sem fronteiras é aquele que quebra expectativas de ascensão na empresa que atua ou rejeita oportunidades de carreira a partir de seus interesses pessoais (Sullivan & Baruch, 2009). Em comum, os diferentes arranjos têm a independência do indivíduo, provocada ou não diretamente por ele, frente a parâmetros tradicionais de ascensão profissional.

O profissional sem fronteiras emerge a partir de organizações sem fronteiras. Nelas, a carreira se torna transicional, flexível, adaptável tanto vertical quanto horizontalmente, a partir das diferentes competências e tarefas que vão sendo exercidas pelo trabalhador (DeFillippi & Arthur, 1994). A diminuição do ritmo de crescimento das organizações tem contribuído, nas últimas décadas, para oportunidades de trabalho mais “horizontais”, ou seja, não associadas à ascensão de cargo, em práticas como *job rotation* (experiência em diferentes funções de liderança na empresa), períodos de imersão internacional em outros departamentos e unidades ou associação a projetos não diretamente ligados à função, como os ligados à diversidade, melhoria de clima organizacional ou integração com outras áreas (Samara, Profili & Innocenti, , 2013).

Sullivan e Arthur (2006) compreendem que a carreira sem fronteiras tem duas dimensões de mobilidade, uma física e outra psicológica. A mobilidade física, que é mais facilmente reconhecida como a transição entre fronteiras (físicas e geográficas) e a mobilidade psicológica, que é a percepção de capacidade de fazer essas transições de maneira independente dos modelos de carreira tradicionais. Embora o enfoque da carreira sem fronteiras seja mais físico – a partir da mobilidade entre cargos, empregadores e organizações diferentes – isso acaba por impedir a compreensão das características individuais necessárias para que ocorra, ou seja, a mobilidade psicológica.

Em meados dos anos 1990, a crescente incerteza no ambiente de trabalho, com diminuição do número de funcionários em grandes empresas americanas, assim como um maior número de contratos de terceirização ou trabalho temporário, tornou-se o contexto de nascimento da carreira proteana.

Hall (1996) propôs o surgimento de um novo indivíduo: o profissional proteano. Assim como o deus grego Proteus, essas pessoas também precisariam “mudar de forma”, ou seja, adaptar seus conhecimentos e habilidades, como forma de sobrevivência e crescimento, em meio a possíveis mudanças nas interações e prerrogativas de função, durante sua trajetória profissional. Em 2006, o conceito de carreira proteana ganha contornos mais específicos e passam a ser consideradas duas dimensões para que possa ocorrer, ambas em torno da relação do indivíduo com sua carreira, já que não há relação mais com o empregador: 1) valores pessoais de orientação e avaliação de sucesso na carreira; 2) auto direcionamento na gestão de carreira, o que inclui busca de aperfeiçoamento contínuo (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006).

## **2.2 Carreira caleidoscópica e estudos de carreira sobre mulheres**

No início do milênio, começou-se a falar de uma revolução no mundo do trabalho, a partir de um possível movimento de saída voluntária de indivíduos altamente qualificados e com alto desempenho de organizações americanas, que estariam em busca de maior realização profissional. Esses profissionais estariam tomando decisões contrárias à evolução linear de carreiras em organizações, a partir de alteração de horas de trabalho, contratos não tradicionais de serviço ou possibilidades de empreender negócios de maneira autônoma (Baruch, 2007; Mainiero & Sullivan, 2006). Esse movimento ficou conhecido como *opt-out* – do inglês, “optar por sair” – e provocou curiosidade e ceticismo dos pesquisadores de carreira.

No Brasil, um estudo envolvendo 248 ex-alunos de graduação e pós-graduação da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP), Scalabrin (2008) verificou uma parcela significativa dos respondentes já havia feito movimentos *opt-out* ao longo de sua carreira. A autora compreendeu que a opção desses jovens profissionais por deixar o trabalho em busca de alguma ocupação melhor ocorreu, na maior parte dos casos, pelo desapontamento com a atividade que exerciam e desejo de envolvimento “em um trabalho que explorasse melhor o potencial e talento” que os participantes compreendem ter, de forma ainda a enriquecê-los com “novos conhecimentos e acenando para perspectivas de crescimento profissional” (Scalabrin, 2008, p. 193).

Buscando compreender a natureza cíclica e multidimensional das vidas e carreiras de mulheres, Mainiero e Sullivan (2005) desenvolveram o modelo de carreira caleidoscópica, ou modelo ABC, como alternativa ao modelo de carreira linear, e forma de compreensão do desenvolvimento da carreira de mulheres se desenvolver no decorrer de suas vidas. O modelo, já considerando-se a validação para português do Brasil (Bandeira, 2018), contém três parâmetros que estão sempre presentes e tem diferentes níveis de importância, dependendo do que está acontecendo na vida e carreira da mulher no momento: 1) crescimento, geralmente mais importante quando a mulher está na década de 20 anos de idade; 2) balanço, geralmente central a partir dos 30 anos e 3) autenticidade, que as mulheres buscam a partir de seus 40 ou 50 anos de idade. De acordo com Mainiero e Sullivan (2015) a combinação não linear desses parâmetros, que estão sempre presentes nas expectativas de carreira das mulheres e são ao mesmo tempo dinâmicos e ajustáveis, baseados em necessidades pessoais, valores e escolhas de vida e dependem do momento que a mulher está em sua vida.

Os estudos brasileiros sobre carreiras de mulheres estão alinhados ao entendimento da carreira caleidoscópica, especialmente em relação ao parâmetro de busca de balanço entre vida pessoal e trabalho (Bandeira, 2018; Andrade & Carvalho Neto, 2015). De acordo com Santos, Tanure e Neto (2015, p. 18) o que vem ocorrendo nas últimas décadas no Brasil é uma ampliação do campo de atuação feminina, em que as mulheres permitem-se buscar simultaneamente a realização pessoal e profissional, a independência financeira e a preservação do papel de mãe. Há um esforço por uma ampla integração de papéis, o que acaba também por acarretar crises e desafios de difícil conciliação, tanto no âmbito pessoal como na esfera coletiva.

### **3. Método de pesquisa**

Utilizado para obter e analisar opiniões de especialistas em determinado campo de estudo, o método Delphi permite uma revisão narrativa de literatura, associada a uma metodologia quantitativa (Gupta & Clarke, 1996). A revisão narrativa de literatura permite sintetizar o uso de palavras-chave de um determinado tema, ao mesmo tempo que verifica o progresso de estudos num período de tempo (Rother, 2007).

A revisão de literatura com uso de método Delphi foi realizada na pesquisa de Baruch, Szücs e Gunz (2015), que exploraram a literatura em estudos de carreira nos cinco continentes. Para o estudo dessa pesquisa, utilizou-se o Delphi para análise de estudos sobre carreira publicados em revistas nacionais entre os anos de 1979 e 2018, ou seja, cobrindo 40

anos de pesquisa científica nacional. Destaque-se que o artigo mais antigo indexado nessa base de dados data de 1979, tratando-se, portanto, da totalidade de estudos disponíveis por esse indexador. Como descritor de busca, utilizou-se o termo “carreira” para o resumo do estudo, com o tipo de documento “artigo”, obtendo-se 390 publicações, das quais descartou-se três por estarem repetidas, ficando-se com **387 artigos** para análise.

Após coletados pela base de dados Base de Dados de Periódicos SPELL - *Scientific Periodicals Electronic Library*, a listagem completa de estudos relacionados ao tema de Carreira ao qual esse ensaio se reporta foi organizada em uma planilha de Excel, com as colunas: Revista, Ano, DOI, Resumo, Palavra-chave, URL para acesso, ISSN, Referência APA. Para uma melhor análise, realizou-se uma categorização de artigos de carreira a partir de quatro dimensões: gestão de pessoas (estudos gerais na área), psicologia organizacional (estudos com enfoque no indivíduo), novas abordagens de carreira e estudos de gênero (relacionados a mulheres).

Em seguida, como recorte específico de análise, optou-se por considerar o uso de palavras-chave nos artigos. A primeira listagem geral contabilizou 821 palavras-chave. Para melhor apreciação dos conceitos associados à carreira (enfoque do estudo), aplicaram-se filtros para exclusão de palavras-chave, desconsiderando-se aquelas referentes a: grupo pesquisado (ex.: contadores, universitários); tipo de análise feita (ex.: pesquisa qualitativa), derivações (plural, formas de escrita diferentes) e a palavra “carreira”, ficando-se com **205 palavras chave** para análise.

#### **4. Apresentação e Análise de Resultados**

De forma a atender o objetivo de pesquisa de analisar a evolução de conceitos associados ao campo de carreira e utilizando-se o método Delphi, explicado na seção anterior, foram realizadas análises organizadas da seguinte forma: 1) evolução geral nos últimos quarenta anos de estudos no campo de carreira, nas dimensões gestão de pessoas (geral), psicologia organizacional (com enfoque no indivíduo e carreira), novas abordagens de carreira (proteana, sem fronteiras e caleidoscópica) e estudos de gênero (de mulheres); 2) análise de uso de palavras-chave nos estudos de carreira, a partir das diferentes dimensões de estudo e 3) evolução ano a ano da evolução de palavras chave associadas a novas abordagens de carreira e carreiras de mulheres.



#### 4.1 Evolução de estudos nacionais

Por meio do levantamento na base de dados Spell - *Scientific Periodicals Electronic Library* foram encontrados 387 artigos com o termo “carreira” em seu resumo, no período de 1979 a 2018, ou seja, nos últimos 40 anos.

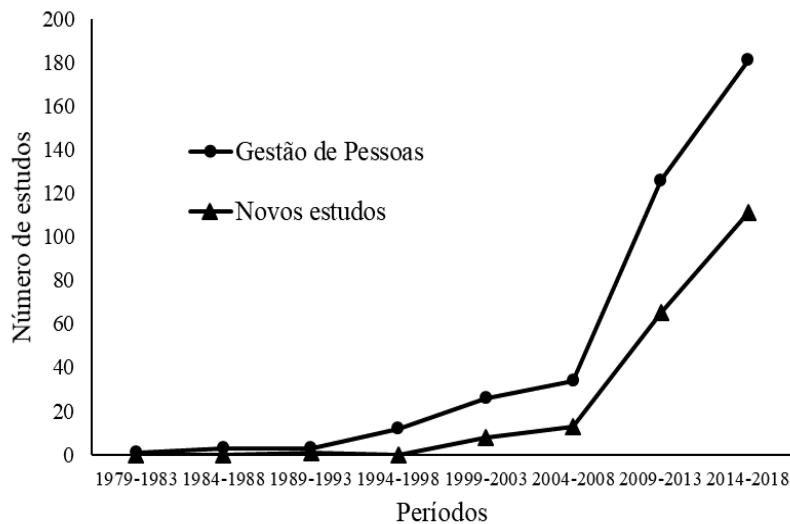


Figura 1: **Evolução nacional de estudos de carreira (N=387)**

**Nota:** A dimensão gestão de pessoas contempla todos os estudos pesquisados (N=387) e a dimensão “novos estudos” condensa três dimensões específicas: 1) psicologia organizacional (estudos sobre o indivíduo e carreira), 2) novas abordagens de carreira (proteana, sem fronteiras e caleidoscópica) e 3) estudos de gênero (de mulheres e carreira). No período de 1979 a 2018 (quarenta últimos anos) foram contabilizados 198 novos estudos de carreira.

Todos os artigos foram considerados associados à área de gestão de pessoas, havendo uma subdivisão de **novos artigos** a partir de três categorias: estudos associados à psicologia organizacional, estudos de novas abordagens de carreira e estudos de gênero, conforme destacado na figura 1.

Para que melhor se pudesse contemplar a evolução de novos estudos no campo de carreira, em um segundo recorte (figura 2) é possível ver o avanço dos estudos nas dimensões da psicologia organizacional, novas abordagens e estudos de gênero, especialmente a partir do ano de 1999, quando se contabilizam 197 estudos publicados, do total de 387 (figura 1). No campo da psicologia organizacional houve um aumento significativo de publicações, inclusive em relação ao total de artigos pesquisados. São 159 estudos nesse recorte, representando 80,7% do total de 197 novos estudos sobre carreira e 47% de toda a amostra de estudos.

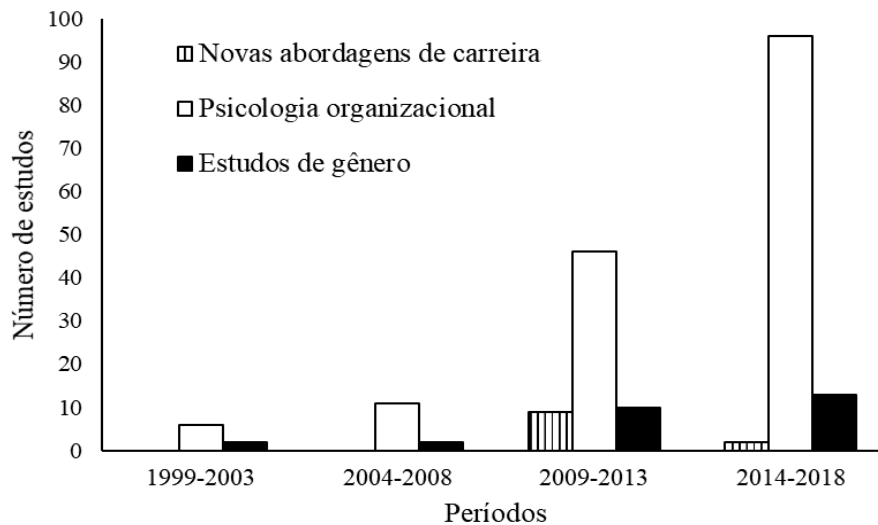


Figura 2: **Evolução em vinte anos de novos estudos de carreira (1999-2018)**

**Nota:** Os novos estudos de carreira condensam três categorias: 1) psicologia organizacional (estudos sobre o indivíduo e carreira), 2) novas abordagens de carreira (proteana, sem fronteiras e caleidoscópica) e 3) estudos de gênero (de mulheres e carreira). No período de 1999 a 2018 (vinte últimos anos) foram contabilizados 197 estudos nessas categorias. Considerando-se figura 1 que apresentou o período de 40 anos desses estudos, note-se que apenas um deles foi produzido anteriormente a 1999.

Analisando a figura 2 nota-se que apesar das novas correntes de estudos de carreira terem surgido em meados os anos 1990, ainda são pouco explorados nacionalmente. Percebe-se que entre os anos de 2009 e 2013 foram produzidos 46 estudos na área de psicologia organizacional e entre 2014 e 2018 são publicados 96 estudos com esse enfoque no indivíduo e suas inquietações em torno da carreira, o que revela um aumento de 52% na produção com esse enfoque apenas nos últimos cinco anos. Já os estudos em torno de novas abordagens de carreira somam apenas 11 artigos no período pesquisado, havendo uma concentração da produção no período de 2009 a 2013, com 9 artigos publicados, havendo decréscimo no período seguinte (2014 a 2018), com apenas 2 artigos publicados, o que indica uma diminuição de investigações sob esse enfoque. Por último, há um total de 28 estudos de gênero no período pesquisado. Eles quase não ocorrem na primeira década (1999 a 2008), havendo apenas 4 publicações nos dois períodos mapeados. Já nos últimos dois períodos da década seguinte há um aumento significativo de estudos sobre mulheres. Entre os anos de 2009 a 2013 foram 10 estudos e nos últimos cinco anos foram 13 estudos, mantendo-se o interesse pela temática de gênero. Na próxima seção aborda-se o uso de palavras-chave nos estudos analisados.

#### 4.2 Distribuição de palavras-chave

A análise da distribuição de ocorrência de palavras-chave permite identificar tendências para temas associados a carreira que estão em ascensão ou queda na pesquisa científica (Baruch, Szücs & Gunz, 2015). Na análise de palavras-chave da pesquisa nacional do campo carreira, verificou-se uma ampla dispersão de termos, com pouca consolidação de linhas de estudo. Nos 387 artigos selecionados encontraram-se primeiramente 821 palavras-chave. Em seguida, realizou-se uma primeira filtragem, retirando-se palavras-chave referentes ao grupo pesquisado (ex.: contadores, universitários); tipo de análise feita (ex.: pesquisa qualitativa), derivações (plural, formas de escrita diferentes) e a palavra “carreira”. Depois do filtro, restaram 205 palavras-chave, ainda com ampla dispersão em seu uso, por exemplo 85 dessas palavras foram mencionadas uma única vez. Para melhor visualização e para diminuir a dispersão de uso, optou-se por recortar aquelas com oito ou mais menções nos estudos. Após esse último filtro, restaram 38 palavras-chave, ordenadas por menção na tabela 1, que representam 57% do total de menções feitas.

As palavras mais mencionadas foram “comprometimento” (31 menções) e “competência” (27 menções). No entanto essa ocorrência diminuiu no último período, em que se destacam palavras associadas aos novos estudos, especialmente na dimensão de psicologia organizacional, no último quinquênio: geração (21 menções), âncoras de carreira (12 menções) e transição de carreira (14 menções). Outras palavras-chave com esse enfoque são motivação (13 menções), percepção (10 menções), identidade (9 menções) valores (9 menções) e satisfação (8 menções). O enfoque nos estudos de carreira para as escolhas do indivíduo é alinhado à percepção de Schein (2007) de que há um crescente declínio na capacidade de as organizações administrarem as carreiras de seus membros, havendo, como consequência, aos indivíduos a autogestão de diferentes transições profissionais no decorrer de suas vidas. Como ilustração desse pensamento do indivíduo como organizador e gestor da própria carreira estão dois estudos recentes sobre “comprometimento”, a palavra-chave de maior menção. No estudo de Correio, Correio e Correio (2018, p.70), os autores consideram que “o comprometimento com a carreira e o autogerenciamento do próprio desempenho tornam-se fatores indispensáveis no mundo do trabalho”. De forma análoga, o estudo de Andrade, Laat e Stefano (2018), destacou a identidade com a carreira como o fator de maior relação com o comprometimento de carreira no grupo amostral pesquisado.

Tabela 1:

**Distribuição de palavras-chave por quinquênio (maior frequência de menção)**

Palavras-chave	Períodos				Total
	1999-2003	2004-2008	2009-2013	2014-2018	
Comprometimento	6	4	13	8	31
Competência	1	2	14	10	27
<b>Geração</b>	0	0	3	21	24
Gestão de pessoas	0	3	11	10	24
<b>Âncoras de carreira</b>	0	3	8	12	23
Ensino	2	2	4	11	19
<b>Transição de Carreira</b>	0	0	4	14	18
Empreendedorismo	0	4	6	6	16
Remuneração	0	1	8	7	16
Administração	0	2	6	6	14
Aprendizagem	0	2	5	7	14
Mercado de trabalho	0	3	4	7	14
<b>Mulheres*</b>	0	0	8	6	14
Planejamento de carreira	1	2	5	6	14
Administração Pública	0	0	4	9	13
<b>Gênero*</b>	1	2	4	6	13
<b>Motivação</b>	0	1	4	8	13
Profissão	0	0	5	8	13
Gestão de carreira	0	2	6	4	12
Trabalho	0	1	6	5	12
Qualidade de Vida no Trabalho	1	0	4	6	11
Jovens	0	1	2	7	10
<b>Percepção</b>	0	0	4	6	10
Serviço público	0	1	2	7	10
Tecnologia	0	0	3	7	10
<b>Carreira proteana*</b>	0	0	6	3	9
Estratégia	0	0	7	2	9
Expatriação	0	1	3	5	9
Formação	0	2	6	1	9
Gestores	0	0	4	5	9
<b>Identidade</b>	0	0	6	3	9
Recursos Humanos	0	5	2	2	9
<b>Valores</b>	1	1	2	5	9
<b>Carreira sem fronteiras*</b>	0	0	7	1	8
Internacional	0	2	1	5	8
Organização	4	0	0	4	8
Relações de Trabalho	0	2	5	1	8
<b>Satisfação</b>	1	1	4	2	8

**Nota:** Em negrito, palavras com maior menção associadas a novos estudos de carreira, incluindo psicologia organizacional. Com asteriscos, palavras relacionadas a estudos de novas abordagens e de gênero.

Considerando-se os estudos de gênero (tabela 1) há um aumento da frequência das palavras-chave “mulheres” e “gênero” nos dois últimos quinquênios. Na tabela 2 é possível ver as palavras-chave nos estudos de gênero que receberam duas ou mais menções. Percebe-se ampla dispersão de termos, com destaque para “liderança” (4 menções) e “teto de vidro” (4 menções). Associada a estudos de liderança feminina, a expressão “teto de vidro” refere-se a

um padrão identificado por Ryan e Haslam (2005), de mulheres que chegam ao topo gerencial e tornam-se isoladas nas possibilidades de crescimento de carreira e mesmo de manutenção de seu espaço, a partir de fragilidades nos relacionamentos estabelecidos. Esse fenômeno foi estudado por Lima *et al* (2013), que entrevistaram 40 executivos de ambos sexos, de grandes empresas brasileiras e encontraram efeitos do teto de vidro para as mulheres: sentimentos de preconceito e discriminação nas que buscavam ascender a cargos mais altos.

Considerando-se o destaque dado à preocupação com filhos e balanceamento da vida pessoal com profissional nos estudos de carreiras de mulheres, alinhados ao modelo de carreira caleidoscópica, chama a atenção haver apenas duas menções da palavra-chave “maternidade” e também duas menções de “carreira e família”.

Tabela 2

**Palavras-chave em estudo de gênero**

Palavras-chave	Ano												Total
	2002	2004	2008	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
<b>Mulheres</b>				1		3	4	1	1	1	2	1	14
<b>Gênero</b>	1	1	1	1	1	1	1		1	1	2	2	13
<b>Liderança</b>							3		1				4
<b>Teto de vidro</b>							1		1	2			4
Competência						3							3
Diversidade					1				1	1			3
Âncoras de carreira			1									1	2
Barreiras										1		1	2
<b>Carreira e família*</b>				2									2
Estereótipo				1				1					2
Geração								1				1	2
Mercado de trabalho										1		1	2
Representação social	1			1									2
Trajectoria						1				1			2
<b>Maternidade*</b>				1							1		2

**Nota:** Palavras-chave utilizadas nos 28 estudos de gênero encontrados no período da amostragem (1979-2018) com duas ou mais menções. Em negrito, palavras associadas a estudos de mulheres. Com asterisco, termos utilizados em estudos de carreira caleidoscópica.

Em relação a estudos sobre novas abordagens de carreira (tabela 1), há uma ascensão de palavras-chave associadas no período de 2009 a 2013, havendo decréscimo de seu uso no último quinquênio. A palavra-chave “carreira proteana” é mencionada seis vezes nesse período, caindo pela metade as menções no período seguinte. O mesmo ocorre com a palavra-chave “carreira sem fronteiras”, que tem sete menções nesse período, caindo para uma no período seguinte. Destaque-se que não há menção da palavra “caleidoscópica”, termo também referente a novas abordagens de carreira.

## **5. Considerações finais**

Esse artigo teve por objetivo analisar a evolução de conceitos associados ao campo de carreira, especificamente de novas abordagens – carreira sem fronteiras, proteana e carreira caleidoscópica e estudos de gênero, em publicações nacionais da área de administração.

Numa primeira análise dos 387 artigos científicos publicados no período de 1979 a 2018 verificou-se um ascendente interesse dos pesquisadores, notadamente a partir de 2009, em enfoques ligados ao indivíduo (n=159), que representaram 41% da amostra geral, com aumento de 52% nas publicações nos últimos cinco anos. Entre os novos estudos houve um interesse pontual pelas abordagens de carreira sem fronteira e carreira proteana no período de 2009 e 2013, em que se produziram 11 artigos sob a temática. Já os estudos de gênero mantiveram presença e constância de publicações desde 2009 até a atualidade, com produção de 28 de estudos sobre carreiras de mulheres nos últimos dez anos. Destaque-se que nenhum dos artigos de gênero abordou a abordagem de carreira caleidoscópica, considerada um modelo adequado aos parâmetros de carreira de mulheres.

Em relação à distribuição de palavras-chave nos estudos pesquisados, verificou-se uma ampla dispersão de conceitos, com pouco ou nenhum alinhamento de linhas de pesquisa. Numa primeira varredura localizaram-se 821 palavras-chave, que chegaram a 205 após um primeiro filtro. Dessas, 85 foram citadas uma única vez. Por último, chegou-se a um conjunto de 38 palavras-chave mais mencionadas, utilizadas apenas nos últimos vinte anos, o que indica o desaparecimento de dezenas de palavras desde o surgimento do campo. As palavras-chave mais usadas são “comprometimento” (31 menções) e “competência” (27 menções), o que corrobora a tendência de investigações com enfoque no indivíduo.

Como limitação do estudo, destaca-se o uso da base Spell para coleta da amostra de artigos, o que restringe a investigação a artigos científicos na área de administração. Não foram considerados estudos publicados em língua inglesa. Para estudos futuros, sugere-se pesquisa semelhante, em palavras-chave de artigos do campo de carreira, porém em bases de dados da área de psicologia.

No que tange à contribuição deste trabalho para os estudos de administração, ressalta-se a necessidade de maior alinhamento em relação ao uso de palavras-chave para o bom desenvolvimento e aprimoramento da pesquisa na área. Como tendência, reforça-se a percepção de um movimento do campo de carreira em direção à maior interdisciplinaridade entre aspectos sociais e individuais da temática.

## Referências

- Andrade, J. O., & Neto, A. C. (Eds.). (2015). *Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura: estudos sob diferentes abordagens*. São Paulo: Atlas.
- Andrade, L. B. L., Laat, E. F., & Stefano, S. R. (2018). Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento com a Carreira de Diretores de Escolas Públicas. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 17(1), 54-83.
- Antecol, H. (2010). The opt-out revolution: A descriptive analysis. *IZA Discussion Paper*. No. 5089.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.). (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press on Demand.
- Bandeira, P. B. (2018). Motivações para a carreira empreendedora segundo o modelo de carreira caleidoscópica.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human resource management review*, 16(2), 125-138.
- Baruch, Y. (2007). The Opt-out Revolt: Why People are Leaving Companies to Create Kaleidoscope Careers. [Book Review]. *Academy of Management Perspectives*. 80-82.
- Baruch, Y., Szűcs, N., & Gunz, H. (2015). Career studies in search of theory: The rise and rise of concepts. *Career Development International*, 20(1), 3-20.
- 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.
- Closs, L. Q., & Oliveira, S. R. (2015). História de Vida e Trajetórias Profissionais: Estudo com Executivos Brasileiros. *Revista de Administração Contemporânea*, 19(4), 525-543
- Cordeiro, H. T. D., & Albuquerque, L. D. (2016). Validação da escala de atitudes de carreira sem fronteiras e carreira proteana no Brasil. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 6(2), 118-137.
- Correio, F. M. P., Correio, L. C. B., & Correio, A. P. (2018). Identidade, Planejamento e Resiliência: Um Estudo sobre Comprometimento de Carreira em Estudantes de Graduação em Administração. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 8(1), 61-73.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of organizational behavior*, 15(4), 307-324.
- Fraga, A. M., & Rocha-De-Oliveira, S. (2016). Um olhar sobre classe social na discussão sobre carreira, gênero e mobilidade. In *Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*.
- Gunz, H. P., & Peiperl, M. (2007). *Handbook of career studies*. SAGE publications.
- Gupta, U. G., & Clarke, R. E. (1996). Theory and applications of the Delphi technique: A bibliography (1975–1994). *Technological forecasting and social change*, 53(2), 185-211.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.

- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, v. 10, n. 4, p. 8-16.
- Hall, D.T. (2002). *Career in an out of the organization*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Hughes, E. C. (1970). The humble and the proud: The comparative study of occupations. *The sociological quarterly*, 11(2), 147-156.
- Lima, G. S., Carvalho Neto, A., Lima, M. S., Tanure, B., & Versiani, F. (2013). O teto de vidro das executivas brasileiras. *Revista Pretexto*, 14(4), 65-80.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out “revolution. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 106-123.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2006). *The Opt Out Revolt: Whe People are Leaving Companies to Create Kaleidoscope Careers*. Davies-Black Publishing
- Enache, C. M., González González, I., Castillo Merino, D., & Lordan González, O. (2012). Protean and boundaryless career attitudes scales: Spanish translation and validation. *Intangible Capital*, 8(1), 1-16.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 121-139.
- Rother, E. T. (2007). Revisão sistemática X revisão narrativa. *Acta paulista de enfermagem*, 20(2), v-vi.
- Samarra, A., Profili, S., & Innocenti, L. (2013). Do external careers pay-off for both managers and professionals? The effect of inter-organizational mobility on objective career success. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(13), 2490-2511.
- Santos, C., Tanure, B., Neto, A.C. O percurso do trabalho feminino no Brasil: Vestígios dos primórdios no presente. Cap. 1. In Andrade, J. O., & Neto, A. C. (Eds.). (2015). *Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura: estudos sob diferentes abordagens (pp.5-22)*. São Paulo: Atlas.
- Scalabrin, A. C. (2008). *Carreiras sem fronteiras e trajetórias descontínuas: Um estudo descritivo sobre decisões de opt-out* (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).
- Schein, E. H. (2007). Foreword: Career Research - Some Personal Perspectives. In Gunz, H.; Peiperl, Maury. (Eds). *Handbook of Career Studies*. Los Angeles: Sage Publications.
- Sullivan, S. E., & 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. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.