

PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE CARREIRA EM PERIÓDICOS DE ADMINISTRAÇÃO: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA

Rebeca da Rocha Grangeiro, Universidade Federal do Cariri - rebeca.grangeiro@ufca.edu.br

Jeniffer de Nadae, Universidade Federal do Cariri - jeniffer.nadae@ufca.edu.br

Augusto Tavares Paes Barreto, Universidade Federal do Cariri - gutobarreto@gmail.com

RESUMO

O presente estudo procurou analisar a produção de artigos científicos sobre carreira em 44 periódicos nacionais que possuem conceito avaliativo Capes A2, B1 e B2, na área de Administração. Este artigo possui caráter quantitativo, com aplicação do método bibliométrico para análise da base de dados. Ele analisa frequências de características autorais, quantidade de artigos por ano, periódicos com maior número de publicações sobre carreira, coocorrência de palavras-chave, autores mais citados e escolhas teóricas das 96 produções encontradas. Houve predominância de autores com título de doutor e formação em Administração. Os tipos de parcerias mais comuns ocorreram entre dois e três autores (63,5%). As instituições com maior quantidade de publicações foram: FGV, USP, UFBA e UFRGS. Os assuntos abordados pelos artigos publicados em 2014 e 2015, anos com maior quantidade de artigos, estavam relacionados à carreira tradicional e à carreira proteana. As Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RecAdm), Revista de Administração de Empresas (RAE) e Revista de Administração Contemporânea (RAC) destacaram-se como periódicos com maior quantidade de publicação e não têm escopo voltado para o tema deste artigo. Os autores mais citados, considerados *outliers*, contabilizaram 10 artigos. Os resultados apontaram crescimento das publicações sobre o tema indicando sua notoriedade científica.

Palavras-chave: Carreira; Análise de artigos científicos; Periódicos em Administração; Bibliometria; Qualis.

ANALYSIS OF SCIENTIFIC PRODUCTION ON CAREERS IN ADMINISTRATION

ABSTRACT

The present study sought to analyze the production of scientific articles about career in 44 national journals that have Capes evaluation concept A2, B1 and B2, in the area of Administration. The present article has a quantitative character, with application of the bibliometric method for analysis of the database. It analyzes the frequencies of the author's characteristics, number of articles per year, analysis of journals with the greatest number of publications on career, co-occurrence analysis of keywords, analysis of most cited authors and theoretical choices of the 96 productions found. There was a predominance of authors with doctor's degree and instruction in administration. The most common types of associations are between two and three authors (63.5%). The institutions with the largest number of publications are: FGV, USP, UFBA and UFRGS. The topics covered by the articles published in 2014 and 2015, years with more articles, are related to traditional career and protean career. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RecAdm). Revista de Administração de Empresas (RAE) and Revista de Administração Contemporânea (RAC) stand out as journals with the greatest amount of publications. They have no scope focused on the theme of this article. The most cited authors, considered outliers, count 10 articles. The results point the growth of the publications on the subject, indicating the scientific notoriety of the same.

Keywords: Career; Analysis of scientific papers; Management Journals; Bibliometry, Qualis.

1. Introdução

As transformações pelas quais passa o mundo do trabalho e as organizações exigem mudanças também na forma como as pessoas estruturam e desenvolvem suas carreiras. Diante disso, os modelos tradicionais deixam de ser suficientes para explicar o modo como se apresentam as carreiras. Assim, observa-se o nascimento de esforços teóricos que buscam classificar, caracterizar e compreender diferentes percursos profissionais e maneiras de se comportar diante das dificuldades e possibilidades que se configuram no novo contexto de trabalho.

Por outro lado, vale ressaltar que a literatura científica sobre carreira é vasta e não pertence a uma única área do conhecimento. O tema é estudado por diversos domínios do saber, como Sociologia, Educação (na vertente de orientação profissional), Psicologia e Administração. Identificaram-se duas análises recentes da produção científica sobre carreira em áreas distintas do conhecimento: uma a partir da ótica dos estudos vocacionais, na relação psicologia-educação (NORONHA; AMBIEL, 2006); e outra sob a perspectiva do microcomportamento organizacional (VASCONCELLOS; BORGES-ANDRADE; PORTO; FONSECA, 2016).

A fim de conhecer as peculiaridades da produção científica brasileira sobre carreira em Administração, o objetivo geral deste artigo consiste em analisar quantitativamente, por meio do método bibliométrico, os artigos científicos relacionados à carreira profissional, publicados no período de 2001 até 2016, em 44 periódicos nacionais com conceito avaliativo Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) A2, B1 e B2, conforme classificação trienal 2010-2012.

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020

Além desta introdução, outras quatro seções compõem este texto. A segunda seção contempla o referencial teórico sobre carreira. A terceira apresenta os procedimentos metodológicos que nortearam todo o trabalho. A quarta estrutura e apresenta os resultados e as discussões. Finalmente, a quinta seção expõe as considerações finais.

2. Referencial Teórico

Este referencial teórico está estruturado em dois momentos que retratam duas maneiras diferentes de abordar carreira nos estudos organizacionais. Essas não são as únicas formas de se analisá-la, porém são abordagens frequentemente encontradas em publicações científicas sobre o tema. Em um primeiro momento elucidam-se diferentes modelos de carreira: tradicionais, modernos e emergentes. Posteriormente, apresentam-se as âncoras de carreira, que dizem respeito a valores pessoais que influenciam a escolha de carreiras e as decisões tomadas ao longo da trajetória profissional.

2.1 Modelos de carreira

O termo carreira pode apresentar diferentes significados. Segundo Bendassolli (2009), ela pode ser entendida como: atividade ou emprego não remunerado; pertencimento a um grupo profissional; prática de atividades artísticas; realização de atividades por comprometimento afetivo (vocação) ou por necessidade e obrigação (ocupação); posição hierárquica em uma organização; trajetória profissional de um indivíduo que trabalha por conta própria, entre outros. Isso mostra como são vastos os significados que o tema possui e os campos do saber nos quais ele pode estar envolvido.

Chanlat (1995) classifica carreira em dois grandes modelos: tradicional e moderno. O modelo tradicional possui como características a estabilidade

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020

empregatícia e a progressão linear vertical em determinada organização. Além disso, segundo Balassiano, Ventura e Fontes (2004), o modelo tradicional de carreira aponta a organização empregadora como principal responsável pela gestão da carreira de seus funcionários. Dessa forma, o sucesso na carreira tradicional é proporcional ao nível hierárquico que o profissional conseguiu atingir na organização.

Por sua vez, a emergência do modelo moderno ocorreu nos anos 1970. Este é marcado por transformações sociais, como feminilização do mercado de trabalho, globalização econômica e elevação dos graus de instrução (CHANLAT, 1995). Esse modelo se caracteriza pela variedade sexual e social dos trabalhadores, instabilidade empregatícia, descontinuidade e horizontalidade dos cargos exercidos (CHANLAT, 1995). Além disso, a responsabilidade pela carreira, que antes era da organização, passa a ser do trabalhador (TAVARES; PIMENTA; BALASSIANO, 2010). No entanto, ainda há indivíduos que almejam projetar sua carreira em uma única organização, segundo moldes da carreira tradicional (BALASSIANO; VENTURA; FONTES, 2004), uma vez que a instabilidade comum no mundo contemporâneo está longe de se apresentar como bem-estar para alguns trabalhadores (CHANLAT, 1995).

Diante dessas mudanças no mundo do trabalho, foram criados modelos emergentes de carreira, que buscam abranger essas transformações. O modelo de carreira sem fronteiras é caracterizado pela inexistência dos limites que balizam a organização, o emprego, a ocupação e a região em que um profissional atua (BENDASSOLLI, 2009). A falta de linearidade na evolução profissional, o aumento do grau de incerteza sobre a carreira e o baixo índice do vínculo empregatício também são características desse modelo (TAVARES; PIMENTA; BALASSIANO, 2010). O profissional cuja carreira se enquadra como do tipo sem fronteira se sente confortável

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020
com a criação e a manutenção de relações além das fronteiras organizacionais (BRISCOE; HALL, 2006).

A carreira proteana também pertence aos modelos emergentes de carreira. Ela tem seu nome originado no deus mitológico Proteu, que tem o poder de mudar o formato da face. De modo análogo, o profissional cuja carreira se adequa a esse modelo se caracteriza por uma orientação voltada ao aprendizado e pela maior mobilidade (SILVA; TREVISAN; VELOSO; DUTRA, 2016), além de possuir a capacidade de mudar para se adaptar às transformações ambientais. Ademais, segundo Hall (1996), o profissional que segue a carreira proteana, fundamenta seu sucesso em aspectos subjetivos e psicológicos, ou seja, segue objetivos pessoais e não prioriza o sucesso objetivo como o salário, a posição ou o poder.

Além desses dois tipos abordados, Bendassolli (2009) ainda cita outros seis que são classificados como modelos emergentes. Destacam-se os tipos de carreira sem fronteira e proteana, por se tratarem dos modelos emergentes que mais são citados pela amostra de artigos analisada. Não serão detalhados os outros seis tipos de carreira mencionados por Bendassolli (2009), pois não é objetivo deste artigo trabalhar exaustivamente todos os modelos e tipos de carreira, mas caracterizar a produção científica sobre o tema.

2.2 Âncoras de carreira

De acordo com Schein (1996), nas tomadas de decisões profissionais, são levadas em consideração as âncoras de carreira. Elas dizem respeito a um conjunto de auto percepções de uma pessoa, relativas às suas habilidades, motivações, atitudes, necessidades e valores, além de outros aspectos. As combinações desses fatores se dão por meio das experiências vivenciadas e representam a essência da pessoa, o que tende a predominar, uma vez que constitui a autoimagem do sujeito

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020

relacionada à âncora de carreira. Dessa forma, criam-se os rumos que norteiam as escolhas profissionais, (por exemplo, na predileção por um trabalho em detrimento de outro), assim como originam-se as visões de futuro e influenciam-se as reações dos indivíduos no âmbito profissional. Em suma, as âncoras de carreira afetam a forma como o sujeito enxerga e percebe seu trabalho e sua carreira. A seguir, serão apresentados 8 tipos de âncoras conforme classificação proposta por Schein (1996).

i) Autonomia/Independência (AI) – nesse grupo encontram-se profissionais que priorizam a liberdade e a autonomia, ou seja, que têm dificuldades de seguir regras e procedimentos estabelecidos por outrem.

ii) Segurança/Estabilidade (SE) – os profissionais pautam suas ações pela necessidade de segurança e estabilidade. Sua prioridade é a sensação de bem-estar gerada pela constância na carreira.

iii) Competência Técnica / Funcional (TF) – a realização profissional se origina da possibilidade de enfrentar desafios a partir da aplicação de suas habilidades e capacidades técnicas.

iv) Competência Gerência Geral (GG) – a motivação dos profissionais reside na oportunidade de liderar, tomar decisões e definir diretrizes de impacto nas organizações. Esta âncora reúne pessoas que buscam atingir sucesso por meio da ascensão na hierarquia organizacional e da influência que exercem sobre as demais.

v) Criatividade Empreendedora (CE) – nesse grupo estão profissionais dispostos a correr riscos e superar obstáculos e que se motivam com a criação de novas organizações, serviços ou produtos.

vi) Serviço/Dedicação a uma Causa (SD) – os profissionais deste grupo pautam suas carreiras em seus valores pessoais e buscam contribuir para a melhoria da sociedade, focando em questões ambientais e sociais.

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020

vii) Desafio Puro (DP) – os profissionais deste grupo buscam superar obstáculos aparentemente intransponíveis. Para eles o sucesso na profissão está ligado à solução de problemas aparentemente insolúveis.

viii) Estilo de Vida (EV) – nesta âncora, a percepção de sucesso está na conquista do equilíbrio nas esferas pessoal, familiar e profissional.

As âncoras influenciam a escolha de carreiras ou ocupações específicas, determinam visões de futuro, podem gerar decisão de mudanças de um trabalho ou posto de emprego para outro, além de exercer influência sobre comportamentos relativos ao trabalho (DUTRA, 2010; VELOSO; SILVA; TREVISAN; GOMES; DUTRA, 2014). Considerando o impacto das âncoras no desenvolvimento das carreiras, pesquisas nacionais retomam o conceito inaugurado por Schein (1990) e o analisam no contexto brasileiro.

3. Método

O presente estudo se caracteriza como de abordagem quantitativa, uma vez que buscou analisar estatisticamente dados sobre autores, aspectos metodológicos e teóricos dos artigos publicados em periódicos científicos brasileiros, da área de Administração de Empresas sobre o tema carreira.

Esta seção metodológica encontra-se organizada em duas partes. Na primeira, apresentam-se todas as ações realizadas até chegar ao conjunto de artigos que foram analisados. Na segunda, são esclarecidos os critérios utilizados para analisar os artigos selecionados.

3.1 Seleção dos artigos analisados

A escolha por analisar especificamente artigos publicados em revistas se justifica porque eles representam uma produção atual em termos de pesquisa. Ainda, a busca em periódicos avaliados com conceito A2, B1 e B2 indicam a qualidade dos

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020
textos analisados, os quais apresentam contribuições relevantes para o desenvolvimento científico da temática.

Para alcançar os objetivos propostos, o primeiro passo foi identificar periódicos brasileiros de Administração com bons indicadores de cientificidade. Para isso, utilizou-se a avaliação Qualis Capes conforme classificação no triênio 2010/2012. Foram selecionadas 44 (quarenta e quatro) revistas com conceito A2, B1 e B2 da classificação mencionada, apresentadas na Tabela 1.

O segundo passo buscou detectar a quantidade de artigos que possuía alguma relação com o tema carreira. Os termos utilizados para as buscas foram: carreira, transição profissional, crescimento profissional, oportunidade de crescimento, oportunidade profissional, trajetória profissional, percurso profissional, projeto profissional, desenvolvimento profissional, futuro profissional, mobilidade profissional, promoção e teto de vidro. Foram selecionados os artigos que correspondiam ao período entre os anos 2001 e 2016. A procura dos artigos se deu por meio da inserção desses termos no campo de pesquisa de cada uma das 44 revistas citadas e resultou em 1.271 artigos encontrados.

Para evitar a utilização de artigos que não tivessem ligação com o tema de pesquisa, foram criados alguns critérios para selecionar artigos que comporiam o grupo de itens analisados. Os critérios da primeira filtragem realizada foram: (a) possuir os termos pesquisados no texto; (b) ser artigo com autores brasileiros ou pesquisa realizada no Brasil.

Um conjunto de 236 artigos foi recuperado a partir da aplicação desses critérios. Iniciada a leitura deles, percebeu-se ainda que alguns somente citavam um dos termos chave a título de contextualização da temática principal. Dessa forma, resolveu-se aplicar um segundo filtro aos artigos encontrados, com o objetivo de

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020

selecionar somente os que abordassem o estudo de carreira como tema principal ou secundário. Após aplicação da segunda etapa de corte, foram selecionados 96 artigos, que foram analisados conforme critérios expostos e detalhados na subseção seguinte.

A Tabela 1 apresenta o título dos periódicos investigados e a quantidade de artigos que foram encontrados antes e depois das duas etapas de filtragem.

Tabela 1 - Quantidade de artigos por periódico após primeira e segunda filtragem

QUALIS	Revistas	1ª filtragem	2ª filtragem
A2	Revista de Administração de Empresas	19	8
	Revista de Administração Contemporânea	14	7
	Organização & Sociedade	14	4
	Revista de Administração USP	6	4
	Revista de Administração Pública	9	2
	Cadernos EBAP	6	1
	Revista Brasileira de Gestão de Negócios	5	1
	Brasilian Administration Review	1	1
Total de artigos A2		74	28
B1	Revista Eletrônica de Ciência Administrativa	10	8
	Revista de Administração Mackenzie	11	5
	Revista Eletrônica de Administração	18	4
	Organizações em Contexto	17	4
	Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas	5	3
	Revista de Gestão	2	2
	BASE	2	1
	Cadernos de Gestão Pública e Cidadania	1	1
	Transinformação	2	0
	Gestão & Produção	2	0
	Revista de Contabilidade e Organizações	1	0
	Contabilidade, gestão e governança	0	0
Total de artigos B1		71	28
B2	Revista de Ciências da Administração	11	5

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020

Gestão e Produção	10	5
Revista de Administração da UFSM	4	4
Economia e Gestão	9	3
ADM.MADE	8	3
Revista de Administração da UNIMEP	4	3
Gestão e Regionalidade	4	3
Administração, Ensino e Pesquisa	3	3
Revista Gestão e Secretariado	6	2
Alcance	6	1
Revista de Pensamento Contemporânea	4	1
Teoria e Prática em Administração	3	1
Revista de Negócios	3	1
Contextus	2	1
Revista de Desenvolvimento em Questão	2	1
Revista de Administração e Inovação	1	1
Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão	1	1
Faces: Revista de Administração	1	1
Trabalho, Educação e Saúde	4	0
Revista de Políticas Públicas	2	0
REUNA	1	0
Revista Brasileira de Marketing	2	0
SCG	0	0
Revista Eletrônica de Estratégia e Negócios	0	0
Total de artigos B2	91	40
TOTAL	236	96

Fonte: Dados da pesquisa

As revistas classificadas como A2 e B1 contabilizaram a mesma quantidade de artigos (N=28). Já em periódicos B2, foram identificados 40 artigos sobre carreira. Dessa forma, dentro do estrato B da classificação Qualis Capes, que abrange maior quantidade de periódicos, estavam 70,8% da amostra de artigos analisados.

3.2 Critérios para análise dos artigos sobre carreira

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020

Para o esquadramento dos artigos identificados, foram utilizados alguns dos critérios de análise de produção científica elaborados por Borges-Andrade e Pagotto (2010). Os critérios empregados para analisar os artigos que compuseram a amostra deste estudo estão apresentados no Quadro 1.

Quadro 1 - Critérios para avaliação dos artigos

Critérios de análise	Características analisadas
Qualis	A2; B1; B2
Quantidade de autor (es)	Quantidade de autores de cada artigo
Instituição de vínculo autor(es)	Instituição de vínculo
Escolaridade autor (es)	Doutor; doutorando, mestre; graduado

Fonte: Adaptado de BORGES-ANDRADE, J. E.; PAGOTTO, C. do P. O estado da arte da pesquisa brasileira em psicologia do trabalho e organizacional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, v. 26, n. especial, p. 37-50, 2010.

Algumas considerações metodológicas devem ser abordadas. Primeiramente, quando há parceria de autores da mesma IES, esta foi quantificada uma única vez. Além disso, fez-se uma análise minuciosa de questões referentes à autoria, identificando autores com mais de uma publicação, para evitar a contagem como se fossem autores diferentes.

Ademais, salienta-se que por se tratar da análise de intervalo temporal de mais de uma década, identificara-se, no conjunto de autores com mais de um artigo, alguns que possuíam vínculo com diferentes IES e diferentes registros de escolaridade. Assim, nos casos de mobilidade entre IES e ampliação do nível de instrução formal, os dois dados foram contabilizados para o mesmo autor.

3.3 Análise bibliométrica

Com os artigos selecionados, utilizou-se da análise bibliométrica para explorar a base de artigos criada. Uma análise bibliométrica foi empregada a fim de mapear a produção científica, identificando suas tendências. Além disso, estudos dessa natureza podem colaborar para a sistematização das pesquisas realizadas a respeito

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020
de determinado tema e sugerir problemas a serem investigados em futuras pesquisas (CHUEKE; AMATUCCI, 2015).

Os procedimentos foram organizados em cada etapa do protocolo de pesquisa de Littell, Corcoran e Pillai (2008), seguindo as etapas de coleta de dados, análise de dados e síntese (TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003), e são apresentados na Figura 1.

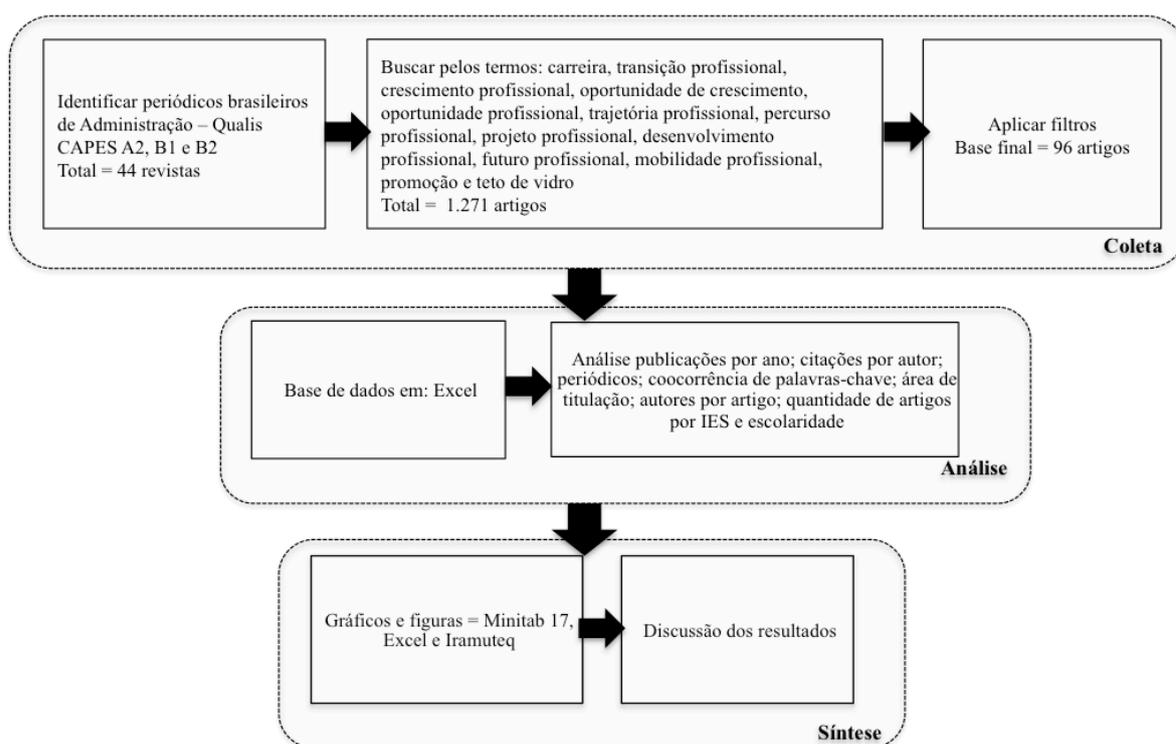


Figura 1 – As três etapas do protocolo de pesquisa
Fonte: Dados da pesquisa

Para a segunda etapa, intitulada análise dos dados, os dados quantitativos foram analisados a partir de estatística descritiva simples, usando os *softwares* Excel e Minitab 17, que auxiliaram a analisar a evolução de artigos durante os anos de 2001 e 2016, a verificar os periódicos com maior quantidade de artigos sobre o tema e a fazer a análise dos autores considerados *outliers* da amostra.

A fim de examinar os conceitos foi utilizada análise lexicográfica com suporte do *software* Interface de R pour *Analyses Multidimensionnelles de Textes et de*

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020

Questionnaires (IRAMUTEQ). Realizou-se uma análise lexicográfica das palavras-chave apresentadas nos estudos analisados, o que se deu a partir da análise de similitude com o suporte do IRAMUTEQ. Para essa análise de similitude, é imperativo examinar o tamanho das palavras e a espessura das linhas que as unem, aspectos que denotam a significância dos termos para se compreender o fenômeno analisado.

A análise das palavras-chave é útil para evidenciar conceitos associados à questão de pesquisa, dando maior consistência à discussão conceitual de carreira e indicadores de desempenho associados a essa temática (LOCKE; GOLDEN-BIDDLE, 1997). A análise bibliométrica permite identificar a contribuição de cada artigo, bem como lacunas de conhecimento.

Finalmente, o terceiro passo consistiu na condução da síntese da bibliometria foi conduzida. De acordo com Crossan e Apaydin (2010), esse é o passo em que é adicionado mais valor à análise bibliométrica, pois é nele que existe a criação de novos conhecimentos com base na análise completa e minuciosa dos dados. *Insights* emergentes das duas etapas anteriores trouxeram o material necessário para construir um modelo conceitual por meio de um processo indutivo.

4. Resultados e Discussões

Os resultados serão apresentados e discutidos seguindo a ordem de: análise temporal das publicações; periódicos com mais publicações sobre o tema; análise de similitude do conceito de carreira; caracterização dos pesquisadores; e análise dos autores considerados *outliers* da amostra (número de citações > 28).

A Figura 2 apresenta a quantidade de artigos publicados no decorrer dos anos de 2001 a 2016. Nenhum artigo de 2001 se enquadrava nos critérios estabelecidos para criação da base de dados deste trabalho. Os anos com maior número de publicações sobre o tema foram os anos de 2014 e 2015, totalizando 34 publicações.

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020

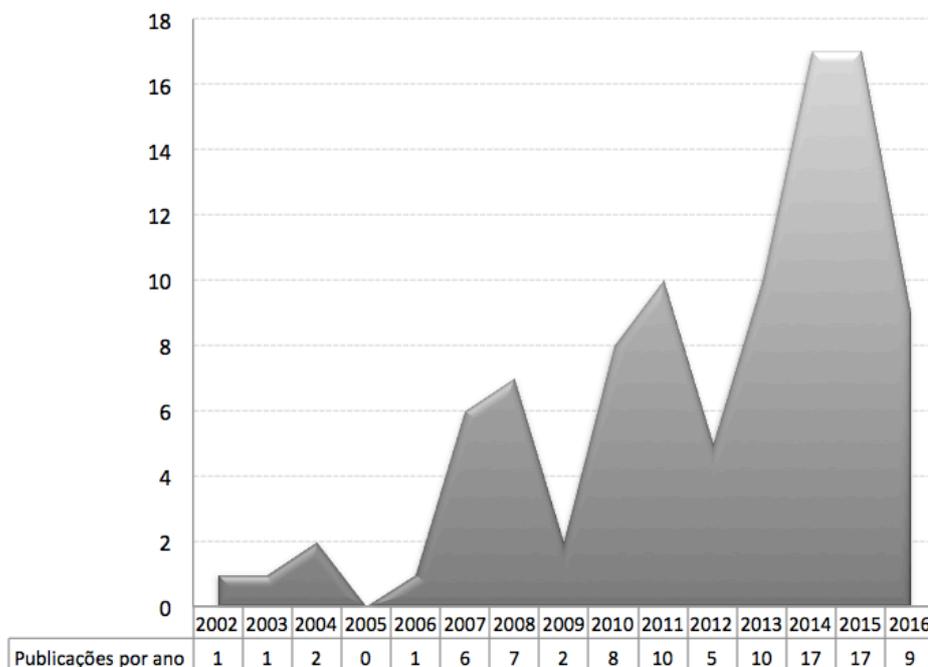


Figura 2 – Publicações por ano

Fonte: Dados da pesquisa

Em 2014, os temas dos artigos sobre carreira versavam, em sua maioria, sobre carreiras no setor público e carreira dos jovens e seu futuro profissional. Esses trabalhos estavam mais voltados ao modelo de carreira tradicional, o qual aponta a organização empregadora como principal responsável pela gestão da carreira de seus funcionários. Dessa forma, o sucesso na carreira tradicional é proporcional ao nível hierárquico que o profissional conseguiu atingir na organização (BALASSIANO; VENTURA; FONTES, 2004).

Em 2015, os artigos estavam mais voltados para a relação entre carreira, cultura organizacional e motivação; desigualdade de gênero e temas *dual career* e liderança. Esses temas estão relacionados ao tipo de carreira proteana, considerado modelo emergente de carreira, em que o profissional apresenta uma orientação voltada ao aprendizado e à maior mobilidade (SILVA; TREVISAN; VELOSO; DUTRA, 2016), além de possuir a capacidade de mudar para se adaptar às transformações ambientais. Os temas dos artigos de 2015 também se aproximavam do modelo

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020

moderno, que se caracteriza pela variedade sexual e social dos trabalhadores, instabilidade empregatícia, descontinuidade e horizontalidade dos cargos exercidos (CHANLAT, 1995). Ademais, a responsabilidade pela carreira, que antes era da organização, passa a ser do trabalhador (TAVARES; PIMENTA; BALASSIANO, 2010). Nos dois anos (2014 e 2015) encontraram-se trabalhos que analisavam a carreira técnica do setor de Tecnologia da Informação (TI).

Em relação aos periódicos com mais publicação sobre o tema, destacam-se as Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RecAdm) e Revista de Administração de Empresas (RAE), com 8% do total de publicações. Seguidas da Revista de Administração Contemporânea (RAC) com 7%, conforme Figura 3.

As áreas de publicação da RecAdm são: Administração da Informação, Ciência e Tecnologia; Administração da Produção e Logística; Administração de Recursos Humanos; Administração de Setores Específicos; Administração Financeira; Administração Pública e Governamental; Administração Social e Ambiental; Comportamento Organizacional; Ensino e Pesquisa em Administração; Estratégia em Organizações; Estudos Organizacionais; e Marketing (RecAdm, 2017).

A RAE tem interesse na publicação de artigos de desenvolvimento teórico, trabalhos empíricos e ensaios nos diversos campos da Administração de Empresas, tais como: Administração da Informação; Estudos Organizacionais; Ensino e Pesquisa em Administração; Estratégia em Organizações; Finanças; Gestão de Ciência, Tecnologia e Inovação; Gestão de Operações e Logística; Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho e Marketing (RAE, 2017).

Periódicos

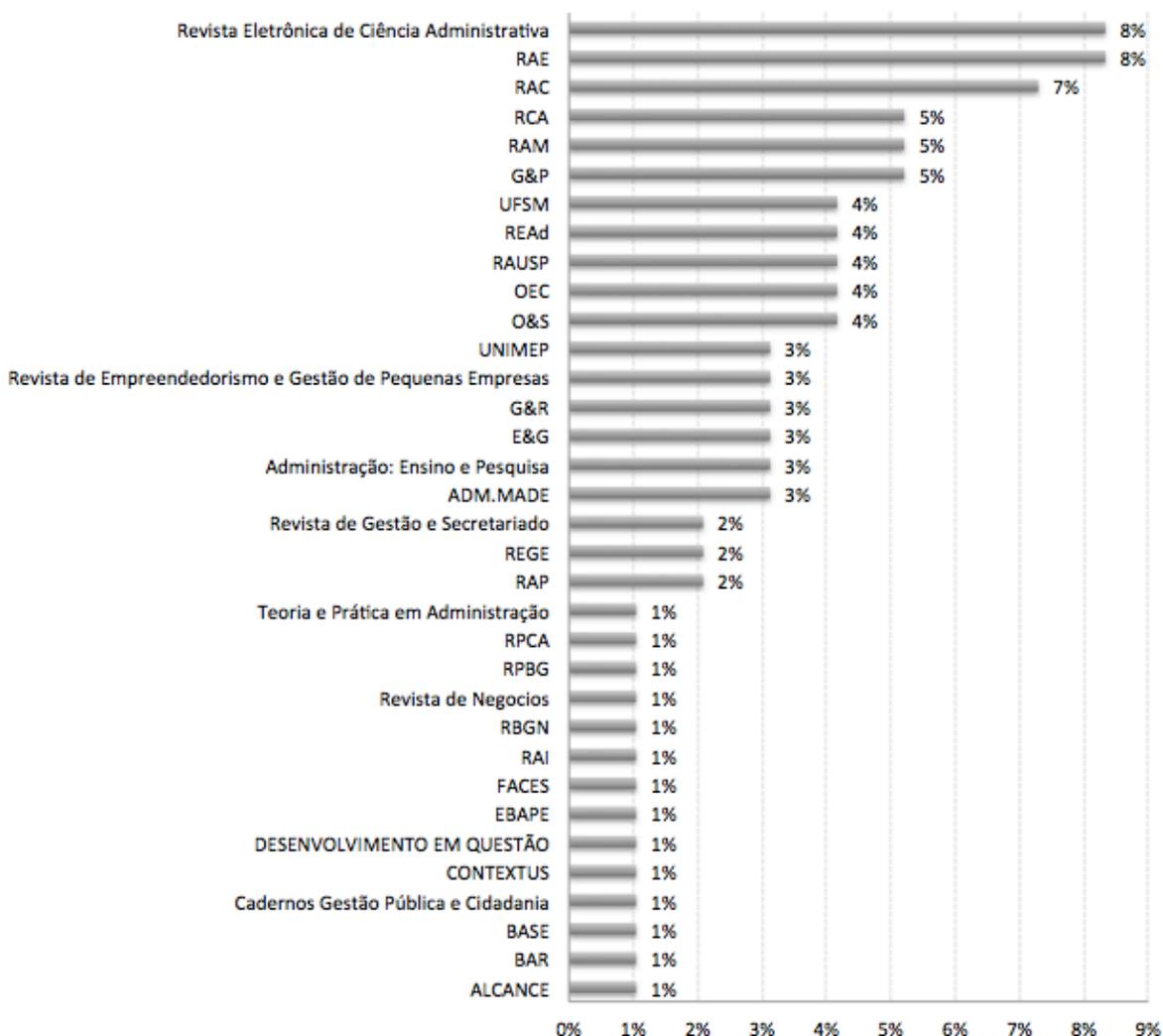


Figura 3 – Análise dos periódicos da amostra
 Fonte: Dados da pesquisa

Já a RAC se concentra nas seguintes áreas de interesse: Administração da Informação, Administração de Ciência e Tecnologia, Empreendedorismo e Comportamento Empreendedor, Ensino e Pesquisa em Administração, Estratégias em Organizações, Finanças e Controle Gerencial, Gestão de Agronegócios, Gestão de Operações e Logística, Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, Gestão Internacional, Gestão e Políticas Públicas, Gestão Social e Ambiental, Marketing, Organizações/ Comportamento Organizacional, Organizações/ Teoria das Organizações (RAC, 2017). Os periódicos com mais publicações sobre o tema não

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020
Fonte: Dados da pesquisa

Na análise de similitude acerca do conceito de carreira, destacam-se os seguintes vocábulos: comprometimento, profissional, gestão, administração e organizacional. As palavras apresentadas na análise de similitude da Figura 4 estão relacionadas aos temas tratados nos artigos do períodos de pico de publicação, nos anos de 2014 e 2015, apresentados na Figura 2, como serviço público, gênero, jovem no mercado de trabalho, cultura, entre outras.

Quanto ao número de autores por artigo, foram identificados 13 artigos com autoria individual. Os tipos de parceria mais comuns ocorreram entre dois e três autores. As coautorias em duplas contabilizaram 32 publicações, e em trios, 29. Parcerias de quatro autores estiveram presentes em 14 publicações. Em menor número estavam os artigos desenvolvidos por cinco autores, que totalizaram oito publicações.

Ainda relatando dados sobre autoria, identificou-se que 31 autores assinaram mais de um artigo sobre o tema. Dessa forma, houve o total de 199 autores. Entre eles, destacaram-se aqueles com sete publicações (VELOSO; DUTRA, 2011; SILVA; TREVISAN; VELOSO; DUTRA, 2016; HENDERSON; FERREIRA; DUTRA, 2016; COSTA; CHIUZI; DUTRA, 2013; VELOSO; SILVA; TREVISAN; GOMES; DUTRA, 2014; VELOSO; DUTRA; SILVA; TREVISAN, 2015; TREVISAN; VELOSO; SILVA; DUTRA, 2016); com 6 publicações (SCHEIBLE; BASTOS, 2007; ROWE; BASTOS; PINHO, 2013; ROWE; BASTOS, 2010; ROWE; BASTOS; PINHO, 2011; BASTOS; BORGES-ANDRADE, 2002; SCHEIBLE; BASTOS; RODRIGUES, 2013); e dois autores com cinco publicações, das quais quatro em coautoria entre eles (SALA; TREVISAN, 2014; SILVA; TREVISAN; VELOSO; DUTRA, 2016; VELOSO; SILVA;

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020
TREVISAN; GOMES; DUTRA, 2014; VELOSO; DUTRA; SILVA; TREVISAN, 2015;
TREVISAN; VELOSO; SILVA; DUTRA, 2016; VELOSO; DUTRA, 2011).

Ao todo, foram 77 instituições identificadas. A Fundação Getúlio Vargas (FGV) e a Universidade de São Paulo (USP) possuíram a maior quantidade de publicações, com 16 cada. Em seguida, encontrou-se a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) com oito artigos. A Universidade Federal da Bahia (UFBA) e a Universidade de Brasília (UNB) contabilizaram sete artigos cada. As instituições Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) e a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) contabilizaram seis publicações cada. A Universidade FUMEC, a Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio), a Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e a Universidade Federal de São Caetano do Sul publicaram entre quatro e cinco artigos cada. As demais 68 instituições publicaram entre um e três artigos cada.

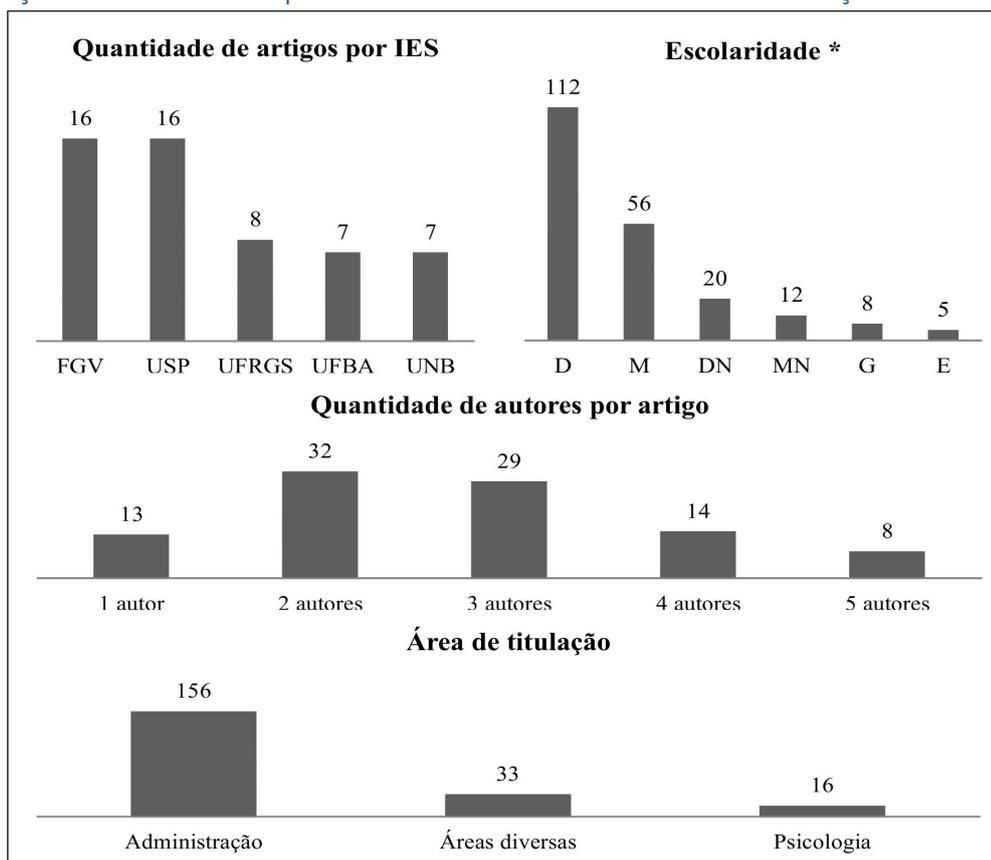


Figura 5 - Caracterização dos pesquisadores

Fonte: Dados da pesquisa

***Escolaridade:** (D): Doutor; (M): Mestre; (DN): Doutorando; (MN): Mestrando; (G): Graduado; (E): Pós-Graduação/Especialização.

Profissionais com títulos de doutor e mestre tiveram destaque entre os autores mais frequentes nos trabalhos sobre carreira. Foram identificados 112 doutores e 56 mestres, além de 20 doutorandos, 12 mestrandos, 8 autores graduados e 5 com título de pós-graduação *lato sensu*. Considerou-se o nível de instrução formal do(a) autor(a) quando ele(a) publicou o artigo. Dessa forma, foram contabilizados todos os registros de escolaridade para os autores com mais de uma publicação. Por isso, o somatório de autores por titulação foi maior que a quantidade de autores informada (N=199).

Por fim, verificou-se especificamente que 156 autores possuíam formação na área de Administração. Em segundo lugar encontraram-se os autores com formação em Psicologia (N=16). Pesquisadores de outras áreas de formação também compuseram o quadro de autores dos artigos revisados, a saber: Economia,

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020
 Engenharias, entre outras, contabilizando 33 publicações. A Figura 5 reúne os dados sobre autoria apresentados nesse segmento de análise.

Examinando o total de citações de cada artigo da amostra, na Figura 6 elaborou-se um gráfico tipo *boxplot*, apresentando os autores considerados *outliers* de acordo com o total de citações dos artigos (número de citações > 28). Assim, 10 artigos foram considerados *outliers* e apresentados em ordem decrescente de quantidade de citações.

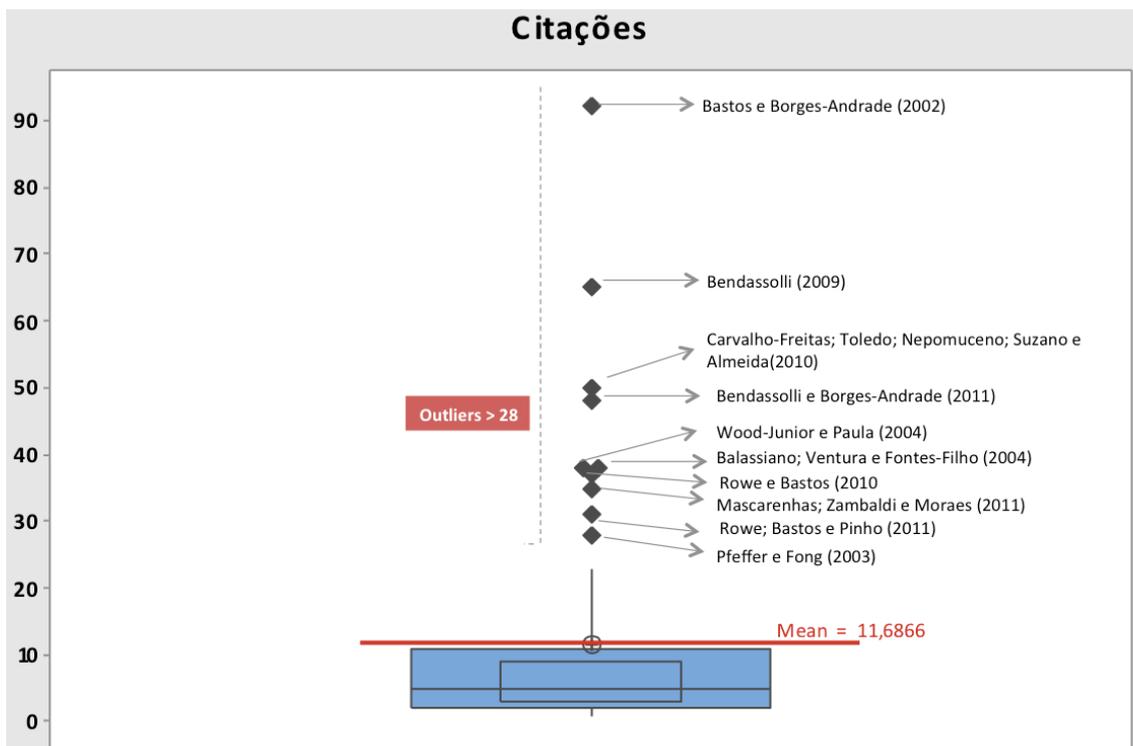


Figura 6 – *Outliers* da amostra
 Fonte: Dados da pesquisa

Bastos e Borges-Andrade (2002), com 92 citações, apresentam uma pesquisa cujo objetivo foi compreender o comprometimento do trabalhador com facetas de seu mundo de trabalho, considerando algumas inovações organizacionais. Além disso, esse artigo comparou padrões de comprometimento do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato em distintos formatos organizacionais. Para isso, os autores coletaram dados de 42 organizações de três Estados brasileiros.

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020

Já Bendassolli (2009), com 65 citações, analisou a recomposição da relação sujeito-trabalho presente em modelos emergentes de carreira concebidos na confluência de tradições sociológicas, psicológicas e gerenciais. Assim, o autor concluiu que os modelos emergentes de carreira foram dispositivos discursivos cuja crítica pode nos trazer informações valiosas sobre as ambiguidades e tensões do trabalho na atualidade.

Com 50 citações, Carvalho-Freitas, Toledo, Nepomuceno, Suzano e Almeida (2009) identificaram as principais características do processo de socialização das pessoas com deficiência (PCDs) nas organizações. Para alcançar o objetivo proposto, foram realizadas entrevistas com responsáveis pela área de Recursos Humanos e com as chefias imediatas das PCDs.

Outro artigo de Bendassolli e Borges-Andrade (2010), com 48 citações, buscou investigar o significado do trabalho para profissionais das indústrias criativas do Estado de São Paulo. O artigo se desdobrou em três tópicos específicos: o primeiro é identificar a centralidade do trabalho para esse público, ou seja, o grau de importância absoluta do trabalho em suas vidas; o segundo consistiu em analisar os fatores que contribuíam para que o trabalho tivesse significado para os profissionais das indústrias criativas - em outras palavras, quais atributos eram utilizados para avaliar o seu trabalho; e por último, o terceiro foi verificar as relações entre esses fatores, centralidade do trabalho e algumas variáveis antecedentes selecionadas. O método de pesquisa selecionado foi quantitativo, fundamentado em um instrumento canadense de medida para o construto significado do trabalho, que foi traduzido, adaptado e aplicado a profissionais brasileiros pertencentes às indústrias criativas paulistas. Como principais resultados mostraram que os fatores mais associados a um trabalho que tivesse significado para esses indivíduos foram: a possibilidade de

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020

aprender e se desenvolver pelo trabalho, sua utilidade social, a oportunidade de identificação e de expressão por meio dele, a autonomia, as boas relações interpessoais e respeito às questões éticas.

Com 38 citações, Balassiano, Ventura e Fontes-Filho (2004) apresentaram e discutiram as principais mudanças no conceito de carreira. Já Wood Júnior e Paula (2004), também com 38 citações, traçaram um perfil do segmento do ensino da Administração no Brasil e, para isso, analisaram documentos e entrevistas em profundidade com coordenadores e pessoas-chave de seis programas de mestrado em Administração Pública (MPA). Os principais resultados encontrados pelos autores foram que os MPAs constituem um exemplo da estratégia de desenvolvimento e a realização de programas pequenos, que buscavam responder às demandas do mercado a partir da articulação da base de recursos existentes e da experiência acumulada.

Rowe e Bastos (2010), com 37 citações, analisaram a carreira na produção acadêmica de docentes inseridos nos contextos público e privado do ensino superior brasileiro. A coleta de dados se deu por meio de um questionário enviado via *internet*, para uma amostra de 635 docentes de diferentes regiões do país.

O estudo de Mascarenhas, Zambaldi e Moraes (2011), com 35 citações, buscou analisar a evolução da formação de profissionais e pesquisadores em Administração no Brasil e do fomento à produção de conhecimento. Isso foi feito a partir da interpretação da trajetória da RAE, para então propor reflexões quanto à relevância dessa produção.

Outro estudo de Rowe, Bastos e Pinho (2011), com 31 citações, teve por objetivo identificar as relações entre o comprometimento com a carreira e o esforço instrucional, definido como o empenho em qualificar a atividade de ensino e potencializar

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020
os resultados positivos dos discentes. O método de pesquisa selecionado foi o envio de questionário *on-line* a 635 docentes de diferentes Estados.

Por fim, o último *outlier* da amostra, com 28 citações, foram Pfeffer e Fong (2003) que buscaram revisar a evidência empírica – bem como fornecer a nossa própria – sobre o que as escolas de negócio efetivamente faziam e quais eram os efeitos produzidos. Os autores concluíram que cursar Master Business Administration (MBA) ou obter notas altas nos cursos não tinham correlação com o sucesso na carreira. Além disso, houve pouca evidência de que as pesquisas acadêmicas realizadas por essas instituições tinham influência na prática administrativa, questionando, assim, a relevância profissional da formação em gestão.

Nota-se que os artigos analisados não foram dos anos com maior pico de publicação sobre o tema. Do total de 10 *outliers*, 7 deles estavam publicados na RAE, e os outros 3, na RAC.

5. Considerações Finais

Os esforços de análise da produção científica de uma determinada temática contribuem para observar os limites e lacunas dos estudos realizados, bem como dar suporte às pesquisas futuras (BASTOS; MAIA; RODRIGUES; MACAMBIRA; BORGES-ANDRADE, 2014). Não foi o escopo deste trabalho realizar análise de toda produção científica sobre carreira, mas analisar publicações em *journals* nacionais com bons índices de cientificidade. A publicação de artigos em periódicos representa uma via de divulgação relevante do conhecimento produzido e acumulado na área (SERRA; FIATIS; FERREIRA, 2008).

De modo geral, constatou-se que o número de pesquisas sobre carreira e de artigos que a trazem como tema principal cresceu nos últimos anos. Isso indica que o assunto está despertando interesse da comunidade científica.

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020

A análise de informações relativas à autoria dos artigos permitiu evidenciar quem mais publicou sobre o tema e suas redes de cooperação, que ocorreram na maioria das vezes entre pesquisadores afiliados à mesma IES. Ampliar as redes de colaboração entre pesquisadores de diferentes universidades é uma recomendação para o desenvolvimento da pesquisa em diversos ramos da ciência (VANZ; STUMPF, 2010) e que poderia se aplicar também para consolidação e fortalecimento dos estudos sobre carreira.

Os anos com maior pico de publicação sobre o tema enfocaram seus estudos no modelo de carreira tradicional e carreira proteana. Três revistas da área de Administração se destacaram pela quantidade de publicações sobre o tema Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RecAdm), Revista de Administração de Empresas (RAE) e Revista de Administração Contemporânea (RAC). Vale ressaltar que essas revistas não apresentam escopo exclusivo para publicações sobre o tema desta pesquisa, mas se concentram de maneira geral nas subáreas da Administração.

Finalmente, identificou-se que mais de 60% dos artigos abordaram carreira como tema principal e que 45,8% versaram sobre pelo menos um modelo de carreira já existente na literatura. Há ainda artigos que trataram das âncoras individuais que influenciaram a escolha da carreira, ou até mesmo o posicionamento delas em relação ao trabalho.

Apesar das limitações inerentes a qualquer relato de pesquisa, o presente estudo contribui para caracterizar o tema carreira dentro da perspectiva ampla de estudos em Administração. Portanto, foi visto que as publicações sobre carreira, em periódicos nacionais, mostram-se prósperas e em expansão. A expectativa é que o presente estudo cumpra não apenas o objetivo de retratar padrões dos artigos

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020

científicos sobre carreira nas organizações, mas também estimule investigações sobre o tema.

Referências

BALASSIANO, M.; VENTURA, E. C. F.; FONTES FILHO, J. R. Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para se fazer carreira? **Revista de Administração contemporânea**, v. 8, n. 3, p. 99-116, 2004. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rac/v8n3/v8n3a06> >.

BASTOS, A. V. B.; BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 42, n. 2, p. 1-11, 2002. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rae/v42n2/v42n2a03.pdf> >.

BASTOS, A. V. B.; MAIA, L. G.; RODRIGUES, A. C. A.; MACAMBIRA, M. O.; BORGES-ANDRADE, J. E. Vínculos dos indivíduos com a organização: análise da produção científica brasileira 2000-2010. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 30, n. 2, p. 153-162, 2014. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v30n2/04.pdf> >.

BENDASSOLLI, P. F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *Revista de Administração de Empresas*, v. 49, n. 4, p. 387-400, 2009. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/rae/v49n4/v49n4a03.pdf> >.

BORGES-ANDRADE, J. E.; PAGOTTO, C. do P. O estado da arte da pesquisa brasileira em psicologia do trabalho e organizacional. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 26, n. especial, p. 37-50, 2010. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v26nspe/a04v26ns.pdf> >.

BRISCOE, J. P.; HALL, D. T. The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. **Journal of Vocational Behavior**, v. 69, n. 1, p. 4-18, 2006. Disponível em < <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879105001065>>.

CHANLAT, J-F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995. Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n6/a08v35n6.pdf> >.

CHUEKE, G. V.; AMATUCCI, M. O que é bibliometria? Uma introdução ao Fórum. Internext: **Revista Eletrônica de Negócios Internacionais da ESPM.**, p. 1-5, 2015. Disponível em: < <http://internext.espm.br/index.php/internext/article/view/330>>.

COSTA, L. V.; CHIUZI, R. M.; DUTRA, J. S. Relações entre percepção de sucesso na carreira e comprometimento organizacional: um estudo com professores do ensino superior de administração. **Revista de Administração da Unimep**, v. 11, n. 2, p. 103-118, 2013. Disponível em < <http://www.redalyc.org/pdf/2737/273728673005.pdf> >.

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020

CROSSAN, M. M.; APAYDIN, M. A multi-dimensional framework of organizational innovation: A systematic review of the literature. **Journal of Management Studies**, 47 (6), 1154-1191, 2010. Disponível em: <
<http://onlinelibrary.wiley.com/wo1/doi/10.1111/j.1467-6486.2009.00880.x/full> >

DUTRA, J. S. **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**, São Paulo: Atlas, 2010.

HALL, D. T. Protean careers of the 21st century. **The academy of management executive**, v. 10, n. 4, p. 8-16, 1996. Disponível em
<<http://117.28.242.66/media/031102/kzxx/article09.pdf>>.

HENDERSON, P. A.; FERREIRA, M. A de A.; DUTRA, J. S. As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. **Revista de Administração da UFSM**, v. 9, n. 4, p. 489-505, 2016. Disponível em < <https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/viewFile/8208/pdf> >.

LITTELL, J. H.; CORCORAN, J.; PILLAI, V. **Systematic Reviews and Meta-analysis**. New York: Oxford University Press, 2008

NORONHA, A. P. P.; AMBIEL, R. A. M. Orientação profissional e vocacional: análise da produção científica. **Psico-USF**, v. 11, n. 1, p. 75-84, 2006. Disponível em <
<http://www.scielo.br/pdf/pusf/v11n1/v11n1a09.pdf> >.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B. Vínculos com a Carreira e Produção Acadêmica: Comparando Docentes de IES Públicas e Privadas. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 6, p. 1011-1130, 2010. Disponível em <
<http://www.scielo.br/pdf/rac/v14n6/v14n6a03.pdf> >.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Comprometimento e Entrincheiramento na Carreira: um Estudo de suas Influências no Esforço Instrucional do Docente do Ensino Superior. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 6, p. 973-992, 2011. Disponível em: <
<http://www.scielo.br/pdf/rac/v15n6/02.pdf> >.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Múltiplos comprometimentos com o trabalho e suas influências no desempenho: um estudo entre professores do ensino superior no Brasil. **Organizações & Sociedade**, v. 20, n. 66, p. 501-521, 2013. Disponível em: <
<https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/8840/6347> >.

SALA, O. T. M.; TREVISAN, L. N. A construção de carreira em ambientes inovativos—um estudo nas empresas de base tecnológicas. **Revista de Administração e Inovação**, v. 11, n. 2, p. 154-178, 2014. Disponível em: <
<http://www.revistas.usp.br/rai/article/view/100139/98808> >.

SCHEIBLE, A. C. F.; BASTOS, A. V. B. Práticas de gestão democrática como mediador da relação entre comprometimento e desempenho. **Revista Eletrônica de**

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020

Ciência Administrativa, v. 6, n. 1, p. 1-16, 2007. Disponível em: <
<http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/251/152> >.

SCHEIBLE, A. C. F.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. de A.
Comprometimento e entrincheiramento na carreira: integrar ou reconstruir os construtos? Uma exploração das relações à luz do desempenho. **Revista de Administração**, v. 48, n. 3, p. 530-543, 2013. Disponível em: <
<http://www.scielo.br/pdf/rausp/v48n3/11.pdf> >.

SCHEIN, E. H. **Career Anchors: Discovering Your Real Values**. San Diego: Pfeiffer & Company, University Associates, Inc, 1990.

SCHEIN, E. H. **Identidade profissional: como ajustar suas inclinações e suas opções de trabalho** (MARGARIDA D. BLACK, Trad). São Paulo: Nobel, 1996.

SILVA, R. C. da.; TREVISAN, L. N.; VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S. Âncoras e valores sob diferentes perspectivas da gestão de carreira. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 18, n. 59, p. 145-162, 2016. Disponível em: <
https://rbgn.fecap.br/RBGN/article/view/2260/pdf_1 >.

TAVARES, E.; PIMENTA, R. da. C.; BALASSIANO, M. Carreira sem Fronteiras: o Exemplo da Carreira no Futebol. **Revista ADM.MADE**, v. 14, n. 2, p. 57-74, 2010. Disponível em: <
<http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/admmade/article/viewFile/82/80> >.

TRANFIELD, D.; DENYER, D.; SMART, P. Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge Means of Systematic Review. **British Journal of Management**, v. 14, n. 3, p. 207-222, 2003.

TREVISAN, L. N.; VELOSO, E. F. R.; SILVA, R. C.; DUTRA, J. S. da. Âncoras de carreira e tecnologia na percepção sobre estresse no ambiente de trabalho. **Revista Organizações em Contexto**, v. 12, n. 24, p. 65-89, 2016. Disponível em: <
<https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/OC/article/view/6409/pdf> >.

VANZ, S. A. S.; STUMPF, R. C. I. Colaboração Científica: revisão teórico conceitual. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 15, n. 2, p. 42-55, 2010. Disponível em: <
https://www.researchgate.net/publication/262756231_Colaboracao_Cientifica_revisa_o_teorico_conceitual>.

VASCONCELLOS, V. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; PORTO, J. B.; FONSECA, A. M. de O. Carreira nas organizações: revisão da produção brasileira no âmbito do microcomportamento organizacional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 73-87, 2016. Disponível em: <
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v16n1/v16n1a07.pdf> >.

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S. Carreiras sem Fronteiras na Gestão Pessoal da Transição Profissional: um Estudo com Ex-Funcionários de uma Instituição

Avaliação: *Double Blind Review* pelo SEER/OJS Submissão: 11/12/2017 Publicação: 29/05/2020

Privatizada. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 5, p. 834-854, 2011. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rac/v15n5/a04v15n5.pdf> >.

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S.; SILVA, R. C. da.; TREVISAN, L. N. Qualidades da transição interprofissional: um estudo com professores universitários. **Revista Organizações em Contexto**, v. 11, n. 21, p. 431-452, 2015. Disponível em: < https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/OC/article/view/5666/pdf_134 >.

VELOSO, E. F. R.; SILVA, R. C. da.; TREVISAN, L. N.; GOMES, D. F. N.; DUTRA, J. S. Momento Social, Valores e Expectativas: Como as Mudanças Econômicas Influenciam a Visão dos Jovens sobre o Trabalho? **Revista Organizações em Contexto**, v. 10, n. 19, p. 279-305, 2014. Disponível em: < https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/OC/article/view/4582/pdf_101 >.