

Carreira nas organizações: Revisão da produção brasileira no âmbito do microcomportamento organizacional

Careers in organizations: A review of the Brazilian literature in the micro-organizational behavior field

Carrera en las organizaciones: Revisión de la producción brasileña en el microcomportamiento organizacional

Vinicius Carvalho VASCONCELLOS¹

Jairo Eduardo BORGES-ANDRADE

Juliana Barreiros PORTO

Ana Márcia de Oliveira FONSECA

Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil

Resumo Esta revisão analisa, de forma sistemática, artigos sobre carreira na perspectiva do microcomportamento organizacional. A pesquisa se centrou em artigos fundamentados em pesquisa empírica e divulgados até junho de 2012 nas bases de dados SciELO Brasil e PePSIC. Foram utilizadas aproximadamente duas dezenas de termos de busca para recuperação dos artigos, tais como carreira, trajetória profissional e percurso profissional. A aplicação desses critérios de busca contabilizou 60 artigos, os quais foram analisados com base em procedimentos utilizados em três revisões anteriores no âmbito do microcomportamento organizacional. Assim, as categorias temáticas de carreira presentes nesses artigos e os dados sobre autoria, ano e veículos de publicação foram investigados. Diversos elementos referentes ao método utilizado, como instrumentos e amostras, foram igualmente sistematizados. Os resultados apontam a trajetória profissional progressiva como a categoria mais frequente na amostra (32% do total). A revisão também indica crescimento recente no número de publicações e considerável alinhamento entre esses artigos sobre carreira e a área de microcomportamento organizacional em geral. Entretanto, nos estudos sobre carreira foi detectado menor esforço de validação de instrumentos. Com base nesse levantamento, o artigo discute a inserção da temática da carreira no campo do microcomportamento organizacional e como os estudos orientados para o passado, presente ou futuro da carreira se apresentam nessa literatura. Por fim, propõe uma agenda de investigação sobre carreira nas organizações. Palavras-chave:

Carreira; comportamento organizacional; revisão de literatura.

Abstract This paper systematically reviews empirical articles on careers, specifically from the micro-organizational behavior perspective. The papers were published as recently as June 2012 in the SciELO Brasil and PePSIC databases. Approximately 20 terms such as career, professional trajectory, and professional path were used to retrieve papers. In the end, 60 articles were found. The analysis followed procedures already used in three previous reviews in the micro-organizational behavior field. We investigated career themes, authorship, year and vehicle of publication, as well as various elements relating to method, such as instruments and sample. The results show prior career path as the most frequent category in the sample (32% of the total). The review also indicates a recent growth in the number of publications and a considerable alignment between the articles on career and the articles on the micro-organizational behavior area in general. However, less effort has been detected in career studies toward validating instruments. Based on the analyzed data, this paper discusses the integration of career studies in the micro-organizational behavior area. It also examines how the time frames (present, past, and future) are addressed in this literature. In conclusion, we propose a research agenda for investigating careers in organizations.

Keywords:

Career; organizational behavior; literature review.

¹ Endereço para correspondência: Av. João Carlos Machado, 240, ap.201, Rio de Janeiro, RJ, Brasil 22620-082. Telefone: (21) 32244880. E-mail: viniciuscarvalhodevasconcellos@gmail.com

Resumen

Esta revisión analiza, de forma sistemática, artículos sobre la carrera desde la perspectiva del microcomportamiento organizacional. La investigación se ha centrado en artículos basados en investigaciones empíricas y publicados hasta junio de 2012 en las bases de datos SciELO Brasil y PePSIC. Fueron utilizados aproximadamente dos docenas de términos de búsqueda para la recuperación de artículos, como carrera y trayectoria profesional. La aplicación de estos criterios ha generado un conjunto de 60 artículos que fueron analizados con los procedimientos utilizados en tres revisiones anteriores en el ámbito del microcomportamiento organizacional. Así, las categorías temáticas de carrera presentes en los artículos y datos sobre la autoría, año y vehículo publicación fueron investigados. Varios elementos sobre el método utilizado, como herramientas y muestras, también fueron analizados. Los resultados señalan la formación pré-profesional como la categoría más frecuente en la muestra (32% del total). La revisión también indica un reciente crecimiento en el número de publicaciones sobre carrera y que estas comparten muchas características con los artículos sobre microcomportamiento organizacional en general. Sin embargo, en los estudios sobre carrera se detectó menos esfuerzo en la validación de instrumentos. Con base en estos resultados, se discute la inclusión de investigaciones sobre carrera en el campo mayor de microcomportamiento organizacional y como las orientaciones temporales (pasado, presente y futuro) se presentan en esta literatura. Por último, se propone una agenda de investigación sobre carrera en las organizaciones.

Palabras-clave:

Carrera; comportamiento organizacional; revisión de literatura.

A literatura brasileira sobre psicologia organizacional e do trabalho (PO&T) e comportamento organizacional (CO) apresentou substancial crescimento na última década, incitando uma série de revisões sobre a mesma (Borges-Andrade & Pagotto, 2010; Campos, Duarte, Cezar, & Pereira, 2011; Tonetto, Amazarray, Koller, & Gomes, 2008). Além dessas revisões gerais de PO&T e CO, surgem também revisões de subtemas específicos como, por exemplo, cultura e mudança organizacional (Coelho Júnior & Borges-Andrade, 2004; Souza, Vasconcelos, & Borges-Andrade, 2009).

Filiada à proposta de revisar subtemas e dar visibilidade a um assunto relevante e pouco explorado nas revisões sobre o microcomportamento organizacional, esta pesquisa visou analisar a produção acadêmica sobre carreira nas organizações em periódicos nacionais. No intuito de contextualizar tal empreendimento no âmbito de PO&T e CO, a seção seguinte retrata sucintamente estas áreas. Posteriormente, é discutida a inserção de estudos sobre carreira no campo do CO. A seguir, o método empregado na presente revisão e os resultados obtidos são descritos. Por fim, realiza-se uma síntese do estado da arte da literatura sobre carreira nas organizações e propõe-se uma agenda de investigação sobre o tópico.

É possível conceber a PO&T por meio de três faces contíguas (Gondim, Borges-Andrade, & Bastos, 2010). A primeira (gestão de pessoas ou de recursos humanos) busca, por meio de práticas institucionais, a eficiência da produção organizacional e o estabelecimento de condições de trabalho apropriadas para os profissionais. A segunda (psicologia organizacional) surge da necessidade de compreender a relação do comportamento humano com a dinâmica organizacional. A terceira (psicologia do trabalho) qualifica o trabalho como fenômeno psicossocial que transcende à lógica organizacional, enfatizando questões como o sentido do trabalho e a saúde do trabalhador.

Linhas de pesquisa da PO&T (especialmente aquelas vindas das duas últimas faces) estabeleceram laços com outras áreas de conhecimento, transbordando suas fronteiras iniciais. Assim, nas décadas de 1960 e 1970, ganhou corpo uma disciplina independente: o comportamento organizacional - CO (Borges-Andrade & Pagotto, 2010; Siqueira, 2002). O CO é definido como uma área multidisciplinar que examina o comportamento dos indivíduos em ambientes organizacionais, além da estrutura e do comportamento das próprias organizações (Staw, 1984). Resulta da confluência de estudos advindos da psicologia industrial/organizacional, sociologia e administração (Schneider, 1985) e é atualmente concebido a partir de três níveis: micro-organizacional (individual), meso-organizacional (grupal) e macro-organizacional (cultura, estrutura e políticas organizacionais) (Robbins & Judge, 2008).

Nas últimas décadas, o CO foi alvo de constantes revisões publicadas no *Annual Review of Psychology*, o que sinaliza sua vitalidade. As revisões abordavam enfoques/temas como tendências contemporâneas de gestão organizacional (Rousseau, 1997), afetos no trabalho (Brief & Weiss, 2002), pesquisas transculturais (Gelfand, Erez, & Aycan, 2007), cognição nas organizações (Hodgkinson & Healey, 2008) e atitudes no

trabalho (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). A ampla gama de possibilidades de análise expressa a riqueza e o potencial da área. Ademais, a partir de 2014, esse periódico passou a dedicar edições exclusivas às áreas de psicologia organizacional e CO.

Do ponto de vista do método, nota-se em PO&T e CO a primazia de *surveys* de corte transversal e de natureza quantitativa, com vasto uso de questionários. Nas técnicas de análise, prepondera a estatística inferencial. É visível certa tendência em sofisticar essas análises, com uso crescente de modelos de equações estruturais. A agenda de pesquisa internacional se encaminha para o emprego cada vez mais intenso de desenhos complexos, transculturais, multinível e/ou longitudinais (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012).

No contexto nacional, é possível traçar um quadro da literatura em PO&T e CO por meio de recentes revisões gerais dessas áreas. Tonetto et al. (2008), por exemplo, cobriram sete periódicos nacionais de psicologia no período de 2001 a 2005 e contabilizaram 178 artigos sobre PO&T. Os resultados indicaram que, entre os estudos teórico-empíricos, houve relativa proximidade entre a abordagem quantitativa e a qualitativa. As categorias temáticas mais frequentes foram: comportamento organizacional, cujo principal subtema foi comprometimento organizacional, avaliação e medidas.

Revisando nove periódicos de psicologia e cinco de administração entre 1996 e 2009, Borges-Andrade e Pagotto (2010) encontraram 424 artigos empíricos de CO, micro e meso-organizacional. Identificaram um salto no número de publicações no início do século XXI no Brasil. Incluindo satisfação, emoções, prazer e sofrimento, a categoria afetos no trabalho foi aquela com maior número de artigos, seguida de aprendizagem no trabalho. Os autores assinalaram equilíbrio entre pesquisas quantitativas e qualitativas, também divididas quase igualmente entre os setores público e privado. As pesquisas foram majoritariamente conduzidas no segmento de serviços. Quanto sua finalidade, 82% almejavam a produção de conhecimento e 14% a formulação de instrumentos. Questionários/escalas (44%) e entrevistas (32%) são os instrumentos mais comuns. Em acréscimo, os periódicos de administração superaram os da psicologia em número de artigos.

Por seu turno, a revisão de Campos et al. (2011) inclinou-se sobre 116 artigos de PO&T publicados entre 1998 e 2009 no Brasil. Seus resultados também acusaram crescimento das publicações a partir dos anos 2000. Ao contrário de Borges-Andrade e Pagotto (2010), incluíram ainda artigos teóricos e focalizaram apenas em periódicos da psicologia. Nas categorias temáticas, trabalho e saúde (que engloba estudos sobre sofrimento psíquico, saúde do trabalhador e qualidade de vida) emerge como a categoria com maior proporção de artigos, seguida de significado do trabalho/subjetividade/imagem profissional. Quanto ao método, pesquisas qualitativas superaram as pesquisas quantitativas. Tais discrepâncias entre essas duas revisões nacionais podem ser atribuídas ao fato de terem analisado amostras de distintos periódicos.

Nessas três revisões nacionais, cabe frisar que nenhuma categoria temática logrou mais de 25% do *corpus* analisado, dados que sugerem que a produção brasileira é relativamente diversificada. Entre os temas abordados, afetos e atitudes no trabalho merecem realce, fenômeno que ocorre também em pesquisas estrangeiras (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). De outra parte, considerando as revisões citadas, a literatura nacional demonstra maior equilíbrio entre pesquisas quantitativas e qualitativas quando comparada à produção internacional.

Considerando o exposto, como a temática da carreira se situa na literatura de PO&T e CO? Inicialmente, cabe salientar que o termo *carreira* aparece envolto em polissemia: pode se referir ao pertencimento a um grupo profissional, ao conjunto de atividades/realizações de um indivíduo no trabalho, ao padrão de posições e cargos oferecidos por uma organização, entre outras possibilidades. Neste artigo, a carreira é compreendida como sequência/padrão de experiências relacionadas ao trabalho no curso da vida de uma pessoa (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 1999).

Pesquisas referentes à carreira constituem uma literatura rica que está, todavia, fragmentada em diversas disciplinas e agendas de investigação (Arthur, 2008; Gunz & Peiperl, 2007). Por exemplo, estudos mais atrelados à sociologia valorizam, além dos aspectos individuais, a influência da estrutura social e das instituições no desenrolar da carreira, além do papel social e do *status* de cada ocupação (Bendassolli, 2009; Gripp & Testi, 2012). Na interface entre educação e psicologia, a ênfase recai na perspectiva da orientação vocacional, incluindo as escolhas profissionais de jovens, os interesses, personalidades e aptidões vocacionais dos indivíduos, as intervenções e aconselhamento na carreira e a relação dos estágios de desenvolvimento de carreira com os papéis sociais desempenhados no ciclo de vida das pessoas (Betz & Hackett, 1981; Holland, 1997; Super, 1957). No Brasil, essa perspectiva acumula apreciável produção acadêmica e foi objeto de revisões recentes,

seja com base na produção científica em congressos (Melo-Silva, Leal, & Fracalozzi, 2010), seja em teses e dissertações (Noronha et al., 2006) ou artigos (Noronha & Ambiel, 2006).

Outra perspectiva versa sobre os elos existentes entre o indivíduo, o trabalho e a organização sob a ótica da carreira, proposta ancorada na psicologia e na administração (Arthur, 2008). Esta perspectiva trata, por um lado, de práticas institucionais e planos de carreira nas organizações (gestão de recursos humanos) e, por outro, de tópicos voltados para o microcomportamento organizacional. Entre os mais valorizados pela literatura estão a satisfação e percepção de sucesso na carreira (Costa, 2009; Heslin, 2005), o comprometimento e entrenchamento na carreira (Baiocchi & Magalhães, 2004; Bastos, 1997; Carson & Bedeian, 1994; Carson, Carson, & Bedeian, 1995; Rowe & Bastos, 2011), além de expectativas e percepção de oportunidades de carreira (Kraimer, Seibert, Wayne, Liden, & Bravo, 2011; Lopes & Silva, 2009).

O presente artigo centra esforços nesta última abordagem, que deve ser compreendida à luz das transformações na economia e nos modelos de produção a partir da década de 1970. A flexibilização produtiva, a instabilidade econômica, a crescente competitividade e a contínua necessidade de adaptação (Harvey, 1989) desencadearam alterações sensíveis no desenvolvimento das carreiras. Reestruturações, privatizações e terceirizações desembocaram na perda da segurança no trabalho. O achatamento das estruturas organizacionais diminuiu oportunidades de crescimento vertical, as trajetórias de trabalho tornaram-se imprevisíveis e não lineares e os contratos psicológicos tornaram-se mais transacionais (Arthur & Rousseau, 1996; Guest & Sturges, 2007; Sennett, 1999). Tal contexto insuflou a formulação de modelos de carreira que enfatizam a mobilidade e as transições, sendo os mais famosos a concepção de carreira proteana (Hall, 1976) e de carreira sem-fronteiras (Arthur, 1994), propostas que também impulsionaram considerável número de pesquisas recentemente.

A imprevisibilidade contemporânea acompanha a trajetória de grande parte dos trabalhadores. Assim, a carreira passa a estar no centro das atenções dos indivíduos (que avaliam constantemente sua situação atual e possibilidades futuras) e das organizações (que oferecerem perspectivas aos bons profissionais para retê-los). Nesse quadro, Tolfo (2002), com base em pesquisas da revista *Exame*, destaca como a perspectiva de desenvolvimento/crescimento na carreira rotineiramente figura entre as características mais valorizadas pelos trabalhadores em uma organização.

Com efeito, se há décadas a relação do indivíduo-carreira é foco de investigação no âmbito organizacional (Hall, 1976; Schein, 1978), o tópico adquire nova força na pauta de CO a partir das transformações mencionadas. Por exemplo, Rousseau (1997) descreve as recentes mudanças nas trajetórias de carreira e Gelfand et al. (2007) referem-se à importância do suporte ao desenvolvimento de carreira na expatriação. Adicionalmente, uma busca realizada em junho de 2012 no *Journal of Organizational Behavior*, um dos principais periódicos de CO, resultou em 58 artigos com o termo *carreira* nas palavras-chave, título ou resumo nos volumes publicados a partir de 2000, dado que sugere a relevância do tema em CO. Questões relativas aos modelos emergentes e ao sucesso/satisfação na carreira se sobressaíram nesse levantamento.

No Brasil, o estudo da carreira nas organizações obteve menos atenção e somente na década de 1990 ocorreu alguma sistematização (Dutra, Veloso, Fischer, & Nakata, 2009). A revisão realizada por Borges-Andrade e Pagotto (2010) não alude à carreira como uma categoria específica, embora estudos sobre o tema tenham sido incluídos em outros grupos de análise desses autores. As demais revisões (Campos et al., 2011; Tonetto et al., 2008) formularam categorias que englobavam estudos sobre carreira, mas principalmente na ótica de gestão de pessoas. Mesmo assim, apenas Tonetto et al. (2008) encontraram artigos sobre o tópico.

Dessa forma, esse assunto, mesmo assumindo considerável importância no mundo do trabalho atual, possivelmente ficou ocultado por outras categorias analisadas (registrado apenas transversalmente) ou permaneceu pouco visível em função das opções metodológicas e dos limites temporais das revisões nacionais. Essa possibilidade, a relevância do tópico na atualidade e a necessidade de que tais estudos sejam desvelados, justifica uma revisão sistemática, nos periódicos nacionais, com foco em estudos sobre carreira desenvolvidos no contexto organizacional. Nessa linha, foi privilegiado o enfoque do microcomportamento organizacional, isto é, a revisão buscou pesquisas vinculadas ao comportamento humano nas organizações e que tratavam da experiência de trabalhadores no nível individual. Tal esforço não foi encontrado na literatura científica nacional.

MÉTODO

Critérios de seleção da bibliografia

Para atingir o objetivo supracitado, empreendeu-se levantamento sistemático dos artigos publicados em qualquer ano nos periódicos disponíveis entre maio e junho de 2012 nas bases de dados SciELO Brasil e PePSIC. As páginas eletrônicas dos periódicos *Organização e Sociedade (O&S)* e *Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP)* foram igualmente objeto desse levantamento, visto que estes não constavam nessas bases na ocasião, mas publicam artigos em microcomportamento organizacional (Borges-Andrade & Pagotto, 2010).

Os artigos foram procurados por palavras-chave (campo *todos os índices*) a partir das seguintes palavras/expressões: *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*. Esta última expressão é geralmente utilizada ao se discutir gênero nas organizações e se refere à existência de barreiras invisíveis à progressão na carreira, em especial no caso das mulheres (Madalozzo, 2011). Quando pertinente, foram realizadas buscas valendo-se do plural das expressões e da substituição do termo *profissional* pelo termo *ocupacional*.

Cabe esclarecer a razão de se utilizar várias expressões com o termo *profissional* e somente uma com o termo *carreira*. Nas buscas realizadas, o uso deste último termo foi bastante efetivo em recuperar artigos com base em construtos/variáveis associados à carreira (como comprometimento com a carreira e satisfação com a carreira). O mesmo não ocorreu quando o termo *profissional* era utilizado sozinho, uma vez que surgiam artigos que não se encaixavam no escopo desta revisão (abordando regulamentação profissional, por exemplo). Assim, foi necessário vincular ao termo *profissional* outras palavras a fim de tornar as buscas mais efetivas.

A partir do *corpus* inicial, três critérios balizaram a seleção dos artigos: (a) deveriam relatar pesquisas empíricas, (b) deveriam apresentar adequação temática (tratar de carreira tal como definida anteriormente) e (c) carreira deveria ser uma variável de microcomportamento organizacional. Essa última condição direcionou a seleção da amostra para artigos relativos ao *fazer humano* no ambiente organizacional, à experiência de trabalhadores no nível individual e nos quais carreira era efetivamente uma variável do estudo, ou seja, assumia dois ou mais valores diferentes. Dessa forma, os artigos selecionados tipicamente tocavam na relação dos profissionais com sua carreira (como atitudes, afetos, percepções, concepções, expectativas, além das vivências nas trajetórias profissionais) e/ou na possível associação entre as experiências dos indivíduos em cargos, posições ou fases específicas da carreira e outras variáveis de CO.

Temas como transições de carreira e interesses/motivos vocacionais, comumente associados à orientação vocacional e profissional, foram incluídos desde que atendessem os critérios anteriormente definidos. Tal opção considera a importância de gerar interfaces entre as áreas do conhecimento que estudam carreiras (Ribeiro & Zerbini, 2012). Não foram abarcados artigos sobre a carreira de um indivíduo proeminente, que tratassem de carreira exclusivamente na forma de políticas/práticas de recursos humanos ou que utilizassem carreira somente como invariante na seleção da amostra, por exemplo, quando se estuda um fenômeno qualquer em amostra de uma única categoria profissional/cargo.

A composição do *corpus* final de artigos foi ainda validada por duas estratégias adicionais: (a) todos os autores com dois ou mais artigos tiveram seu currículo *Lattes* consultado e (b) foram examinados na íntegra todos os números da *Revista Brasileira de Orientação Profissional (RBOP)*, periódico com maior número de artigos inicialmente selecionados. As estratégias complementares adicionaram somente dois artigos ao *corpus* inicial. A amostra final contabilizou 60 artigos.

Procedimentos de análise

A presente revisão apoiou-se nos procedimentos de análise utilizados em três revisões anteriores em microcomportamento organizacional (Borges-Andrade & Pagotto, 2010; Coelho Júnior & Borges-Andrade, 2004; Souza et al., 2009). Esses estudos fundamentaram-se em uma planilha de artigos sobre micro e meso CO, periodicamente atualizada por docentes e discentes da Universidade de Brasília e da Universidade Salgado de Oliveira, trabalho atrelado a uma disciplina de pós-graduação (Comportamento Organizacional) oferecida em parceria por ambas universidades. Os critérios de análise utilizados na presente revisão estão na Tabela 1. Para garantir maior precisão na análise, os artigos foram classificados por dois juízes e os resultados

foram comparados. As divergências foram discutidas e resolvidas por consenso, aprimorando o processo de classificação.

TABELA 1. Principais critérios de análise dos artigos

Crítérios de análise	Categorias consideradas
Ano	Ano no qual o artigo foi publicado
Categoria profissional	Tipo de categoria profissional estudada (p. ex., professores)
Estratégia de investigação	<i>Survey</i> , experimental/quase-experimental e pesquisa-ação
Estratégia temporal de coleta de dados	Transversal x longitudinal
Finalidade da pesquisa	Produção de conhecimento, instrumentos e/ou tecnologia
Instrumentos utilizados	Questionário/escala, entrevista, observação, análise documental, testes/provas e/ou grupo de foco
Natureza da pesquisa	Quantitativa, qualitativa ou quanti-qualitativa
Número de organizações	Quantidade de organizações contempladas na amostra
Orientação temporal da variável de carreira	Orientação para o passado, presente e/ou futuro da carreira
Periódico	Nome e área do conhecimento do periódico que publicou o artigo
Procedimento de análise	Estatística descritiva, inferencial e/ou análise de conteúdo/discurso
Quantidade de autores	Número de autores que assinaram o artigo
Segmento da economia	Primário, secundário e/ou terciário
Setor estudado	Privado, público, terceiro setor e/ou economia mista
Variáveis relacionadas	Variáveis relacionadas à variável de carreira no artigo
Variável relativa à carreira	Entrincheiramento e comprometimento com a carreira, trajetória profissional, projeto profissional, entre outros temas
Vínculo institucional	Filiação dos autores indicada no artigo

Ao contrário do método empregado na presente revisão, o levantamento que gerou a referida planilha só considerou artigos a partir de 1996, englobou apenas periódicos da administração e psicologia e baseou-se em buscas exaustivas nos periódicos (e não por palavras-chave). Afora tais diferenças, foi utilizado o mesmo padrão de seleção, classificação e análise dos artigos, com exceção do acréscimo de categorias que versam sobre elementos específicos ao tema em evidência (carreira). Como a operacionalização da análise segue o mesmo padrão, foi possível comparar a literatura referente à carreira com a produção acadêmica de micro CO por meio da versão mais atualizada dessa planilha, que contava com 11 artigos em comum com o rol de 60 artigos coletados por palavras-chave.

RESULTADOS

A apuração dos resultados iniciou-se pelas categorias temáticas referentes à carreira (Tabela 2). Cabe sinalizar que 65% dos artigos apresentaram, concomitantemente, duas ou mais variáveis de carreira, sendo codificados em mais de uma categoria. A Tabela 2 revela que a categoria Trajetória profissional, centrada nas vivências vinculadas ao percurso profissional progressivo, foi a mais abordada (19 artigos, representando 32% do *corpus*), seguida das categorias Perspectivas de carreira, com 15 artigos (25%) e Comprometimento com a carreira, com 13 artigos (22%). No caso das duas primeiras categorias, a maioria dos artigos dedica pouco espaço à delimitação conceitual e teórica da variável, ao contrário da Comprometimento com a carreira.

De toda forma, é válido salientar que os quadros temporais passado (trajetória profissional), presente (comprometimento com a carreira) e futuro (perspectivas de carreira) estão representados nas três categorias mais frequentes. Considerando todas as categorias, 27 artigos (45%) são exclusivamente orientados para o presente, nove artigos (15%) contemplam o passado e o presente, oito artigos (13%) abarcam o presente e o futuro e oito artigos (13%) incluem variáveis que consideram, conjuntamente, os três quadros temporais.

TABELA 2. Frequência e definições das variáveis de carreira utilizadas na revisão

Variável de carreira (categoria temática)	Definição	n (%) ^a
Trajétória profissional	Relato das vivências relativas à história profissional (do passado até o presente)	19 (32%)
Perspectivas de carreira	Avaliação e/ou percepções de ameaças e oportunidades de crescimento profissional	15 (25%)
Comprometimento com a carreira	Motivação atual dos indivíduos em trabalhar na vocação/ocupação escolhida (Carson & Bedeian, 1994)	13 (22%)
Transição profissional	Reações dos indivíduos no momento de transição entre empregos, cargos ou de aposentadoria iminente	11 (18%)
Satisfação com a carreira	Avaliação (positiva ou negativa) do estado atual da carreira	9 (15%)
Cargos e funções	Vivências relativas às diferentes posições ocupadas pelos indivíduos (p. ex., gerentes x não-gerentes)	8 (13%)
Fases da carreira	Etapas da carreira, tipicamente diferenciadas por tempo de organização ou de formado	8 (13%)
Estilos vocacionais	Interesses/valores/inclinações, âncoras/motivações e personalidade vocacionais nas organizações	8 (13%)
Projeto profissional	Desejos e planos dos indivíduos para sua carreira	8 (13%)
Entrincheiramento na carreira	Tendência em permanecer em uma ocupação em função de recompensas externas e custos de saída (Carson et al., 1995)	7 (12%)
Modelos de carreira	Concepção emergente ou tradicional de desenvolvimento de carreira dos indivíduos	6 (10%)
Gênero	Vivências relativas ao desenvolvimento da carreira em função do sexo dos indivíduos	5 (8%)
Gestão pessoal de carreira	Práticas pessoais de gestão de carreira como planejamento e estabelecimento de objetivos	4 (7%)
Afetos	Afetos relativos ao desenvolvimento da carreira	3 (5%)

Nota.^a Refere-se ao percentual de artigos que apresentam a referida categoria. A soma dos percentuais excede 100% pois vários artigos apresentam mais de uma categoria.

Na amostra estudada, as variáveis de carreira foram relacionadas com diversas outras variáveis de micro CO. Assim, nove artigos (15%) analisaram a associação das variáveis de carreira com comprometimento organizacional, mesma proporção que investigou sua ligação com variáveis demográficas (principalmente idade e sexo). Oito artigos (13%) estudaram a relação de variáveis de carreira com satisfação com o trabalho, mesmo número que abordou a associação dessas variáveis com sentidos/significados do trabalho.

A evolução do número de artigos por ano está ilustrada na Figura 1. O primeiro artigo analisado data de 1990, contudo, até 1999, a quantidade de artigos oscilou entre zero e dois. Entre 2000 e 2008, foram detectadas publicações em todos os anos, variando entre um a quatro artigos por ano. Em 2009, 2010 e 2011, parece ter ocorrido uma mudança de patamar e o número de artigos cresceu substancialmente, atingindo o pico de 13 publicações em 2010. Como a revisão ocorreu em meados de 2012, optou-se por não incluí-lo no gráfico, mas registra-se que dois artigos do referido ano compõem a amostra. Se os artigos relativos à carreira não demonstraram o mesmo crescimento de micro CO após o ano 2000, é possível perceber certo alinhamento quanto ao aumento da produção acadêmica recente (2010 e 2011).

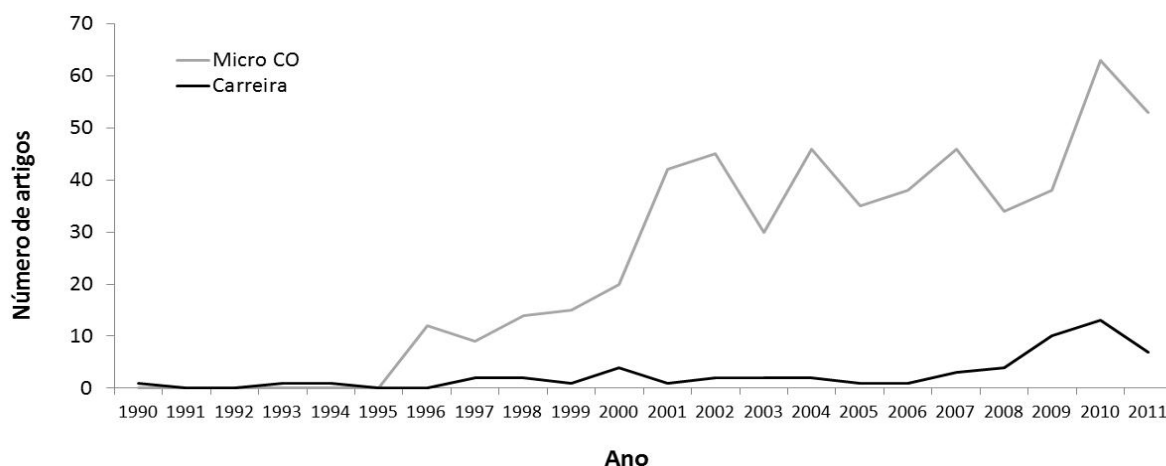


FIGURA 1. Evolução do número de artigos ao longo dos anos nas revisões de carreira e microcomportamento organizacional (Micro CO).

Outra linha de análise versou sobre a autoria e os veículos de divulgação, conforme indica a Tabela 3. A RBOP foi o periódico com maior número de artigos, resultado já esperado em função de sua ênfase em carreira e orientação vocacional. As demais revistas sobre carreira em destaque na revisão figuram também como destaques na revisão geral de micro CO. Por área do conhecimento, os periódicos da psicologia (40%), administração (32%) e educação (8%) concentram a maior parte dos artigos. No total, 20% dos artigos estão em veículos que pertencem a outras áreas, como educação física, engenharia, medicina e enfermagem e abordam, em geral, o desenvolvimento de carreira dos profissionais nessas áreas de atuação.

TABELA 3. Veículos de publicações e autoria dos artigos nas revisões sobre carreira e micro CO

Critérios de análise	Carreira			Micro CO		
	Categorias	n	% ^b	Categorias	n	% ^b
Periódicos ^a	RBOP	10	17	RAC	75	14
	RAUSP	5	8	rPOT	70	13
	O&S	4	7	RAP	64	12
	RAC	3	5	O&S	52	10
	ERA	3	5	RAUSP	47	9
	rPOT	3	5	PCP	33	6
Filiação institucional (1º autor) ^a	UFBA	11	18	UnB	83	15
	USP	7	12	UFBA	36	7
	UFSC	5	8	UFRGS	24	4
	ULBRA	5	8	USP	24	4
Quantidade de autores	UFMG	3	5	UFRN	18	3
	1 autor	13	22	1 autor	107	20
	2 autores	30	50	2 autores	295	55
	3 autores	10	17	3 autores	80	15
	4 autores	4	7	4 autores	29	5
	5 ou mais autores	3	5	5 ou mais autores	29	5

Nota. CO= Comportamento organizacional; RBOP= Revista Brasileira de Orientação Profissional; RAUSP= Revista de Administração da Universidade de São Paulo; O&S=Organização e Sociedade; RAC= Revista de Administração Contemporânea; RAE= Revista de Administração de Empresas; rPOT=Revista Psicologia: Organizações & Trabalho; RAP=Revista de Administração Pública; PCP= Psicologia: Ciência e Profissão. ^a Apenas as ocorrências mais frequentes. ^b Percentual sobre o total de artigos considerados na análise.

Como demonstra a Tabela 3, a Universidade Federal da Bahia (UFBA) e a Universidade de São Paulo (USP) são as instituições com maior produção acadêmica em carreira, estando igualmente bem representadas

na literatura de micro CO (para esse cálculo, a instituição do primeiro autor do artigo foi utilizada como critério). A Universidade de Brasília (UnB), principal instituição em micro CO, não se mostra especialmente profícua na temática da carreira. Na revisão sobre carreira nas organizações, 43% dos artigos apresentam como primeiro autor pesquisadores vinculados a instituições da região sudeste e apenas 3% dos artigos são de instituições estrangeiras. A maioria (66%) procede de universidades públicas. O estabelecimento de parcerias na redação dos artigos destaca-se nas duas revisões e com padrões muito similares. Na literatura de carreira, 78% dos artigos são escritos por dois ou mais autores; em micro CO em geral, essa proporção atinge 80%. A mediana do número de autores por artigo nas duas revisões é idêntica (2) e as médias, próximas: carreira ($M=2,28$; $DP=1,18$) e micro CO ($M=2,25$; $DP=1,10$).

A seguir, a análise voltou-se para questões metodológicas. Como mostra a Tabela 4, os artigos sobre carreira estão fortemente concentrados na produção de conhecimento (97%) e há reduzido esforço na validação de instrumentos, iniciativa mais frequente em micro CO em geral. Nas pesquisas sobre carreira, as abordagens quantitativa e qualitativa estão em equilíbrio, resultado em consonância com o padrão existente em micro CO. Pesquisas de levantamento (*surveys*) dominam o *corpus* de artigos sobre carreira, ao passo que em micro CO é possível localizar alguns estudos com desenho experimental ou pesquisa-ação. Os oito estudos de casos encontrados na revisão de carreira (13% do total de artigos) foram codificados como *surveys*, pois este último termo foi assumido em sua conotação genérica (levantamento de dados). Por fim, em 93% dos artigos sobre carreira, a coleta de dados adotou corte transversal, mas não foi possível comparar esse resultado com micro CO, uma vez que esse critério de análise não estava disponível na base de dados.

TABELA 4. Características gerais do método dos artigos nas revisões sobre carreira e micro CO

Critérios de análise	Categorias	Carreira		Micro CO	
		n	% ^a	n	% ^a
Finalidade da pesquisa	Gerar conhecimento	58	97	448	83
	Gerar instrumento	0	0	68	13
	Gerar tecnologia	0	0	4	1
	Gerar conhecimento e instrumento	2	3	18	3
	Gerar instrumento e tecnologia	0	0	1	0
Natureza da pesquisa	Gerar conhecimento e tecnologia	0	0	1	0
	Quantitativa	27	45	236	44
	Qualitativa	24	40	219	41
	Quanti-Quali	9	15	82	15
Estratégia de investigação	Sem classificação/Indefinido	0	0	3	1
	Survey	60	100	442	82
	Experimental/Quase-experimental	0	0	26	5
	Pesquisa-ação	0	0	17	3
Estratégia temporal de coleta de dados	Sem classificação/Indefinido	0	0	55	10
	Transversal	56	93	-	-
	Longitudinal	4	7	-	-

Nota. CO=Comportamento organizacional.^a Percentual sobre o total de artigos considerados na análise.

Sobre os instrumentos de análise, como expõe a Tabela 5, artigos que reportam apenas o uso de questionário/escala (43%) ou a utilização exclusiva de entrevistas (22%) predominam na amostra de artigos de carreira e proporções similares são encontradas na base geral de micro CO. Direcionando o olhar para a revisão de carreira, questionários/escalas (sozinhos ou conjugados com outros instrumentos) estão em 65% das pesquisas; usando o mesmo critério, as entrevistas aparecem em 50% da amostra. Mais de um terço dos artigos (35%) combina instrumentos diferentes.

TABELA 5. Instrumentos e procedimentos de análise nas revisões sobre carreira e micro CO

Critérios de análise	Categorias	Carreira		Micro CO	
		<i>n</i>	% ^b	<i>n</i>	% ^b
Instrumentos utilizados ^a	Apenas questionário/escala	26	43	254	47
	Apenas entrevista	13	22	102	19
	Questionário/escala e entrevista	5	8	47	9
	Entrevista e análise documental	4	7	25	5
	Questionário/escala e análise documental	3	5	9	2
	Outros instrumentos e combinações	9	15	103	19
Procedimento de análise ^a	Apenas AC/AD	20	33	171	32
	Estatística descritiva e inferencial	18	30	68	13
	Apenas estatística inferencial	10	17	159	29
	Estatística descritiva e AC/AD	8	13	43	8
	Estatística descritiva, inferencial e AC/AD	3	5	12	2
	Apenas estatística descritiva	1	2	59	11
	Estatística inferencial e AC/AD	0	0	22	4
	Sem classificação	0	0	6	1

Nota. CO = Comportamento organizacional; AC/AD= Análise de conteúdo/Análise do discurso. ^aA revisão sobre carreira serve como referência para a ordenação. ^bPercentual sobre o total de artigos considerados na análise.

Análise de conteúdo e do discurso (AC/AD) são os procedimentos mais comuns nas duas literaturas. Na revisão de carreira, o segundo lugar é ocupado por artigos que combinam estatística descritiva e inferencial (30%). Contudo, em micro CO, artigos que usam apenas estatística inferencial (29%) assumem a segunda posição. Considerando uso exclusivo ou conjugado, na revisão de carreira, a AC/AD aparece em 52% dos artigos, a estatística inferencial nos mesmos 52% e a estatística descritiva em 50%. Sobre as técnicas inferenciais, destaca-se a presença de teste t/análise de variância ($n=15$). Em seguida, surgem técnicas como correlação ($n=10$) e regressão ($n=9$). Dois artigos relatam uso de modelos de equações estruturais.

Por fim, foram analisadas a composição da amostra e as organizações estudadas. Na revisão sobre carreira, 18 artigos (30%) coletaram dados em uma organização, 36 artigos incluíram indivíduos de duas ou mais organizações (60%) e os seis artigos restantes (10%) não traziam informações que permitissem categorização. Como informa a Tabela 6, nas duas revisões, organizações públicas e privadas estão entre as mais beneficiadas. Registra-se, no entanto, que mesmo na revisão sobre carreira existem estudos que contemplam o terceiro setor e empresas de economia mista e estatais.

Acerca dos segmentos, há grande presença do setor terciário em ambas as literaturas. Nos estudos sobre carreira, 45% investigaram apenas um setor e 22% declararam dois ou mais setores. Nos demais artigos (33%) não foi possível classificar o setor, pois não havia menção a essa informação. Ademais, 55% dos artigos analisaram somente um segmento e 18% investiram em dois segmentos; em 27% dos artigos não consta esse tipo de informação.

TABELA 6. Setores e segmentos das organizações estudadas nas revisões sobre carreira e micro CO

Critérios de análise	Categorias	Carreira		Micro CO	
		n	% ^a	n	% ^a
Setores da economia	Apenas público	13	22	183	34
	Apenas privado	12	20	145	27
	Público e privado	6	10	72	13
	Outros setores e combinações	9	15	58	11
	Indefinido	20	33	82	15
Segmento da economia	Apenas primário	1	2	8	1
	Apenas secundário	4	7	45	8
	Apenas terciário	28	47	367	68
	Secundário e Terciário	11	18	18	3
	Outras combinações	0	0	4	1
	Indefinido	16	27	98	18

Nota. CO= Comportamento organizacional. ^aPercentual sobre o total de artigos considerados na análise.

Na literatura sobre carreira, outro ponto de interesse refere-se às categorias profissionais examinadas. Nesse caso, professores estão presentes em 11 artigos (18%), sendo a categoria mais visada pelos autores. São exemplos de outras categorias/ocupações pesquisadas: administradores, bancários, profissionais de RH, profissionais de tecnologia de informação e vendedores. Em 17 artigos (28%), a amostra foi composta por múltiplas categorias profissionais.

DISCUSSÃO

A despeito do papel reduzido dos estudos sobre carreiras nas organizações nas recentes revisões brasileiras de PO&T e CO, os resultados anteriormente descritos indicam que esses estudos, mesmo nos limites do microcomportamento organizacional, exibem considerável produção acadêmica. A presente compilação indica que o número de artigos por ano cresceu a partir de 2009 e que a maioria dos artigos foi publicada em periódicos fora da área da psicologia. Esses dois elementos podem explicar o papel reduzido da carreira nas revisões gerais citadas. Com efeito, essas priorizaram revistas da psicologia (incluindo, no máximo, a área da administração), além de não cobrirem as publicações dos dois últimos anos. Adicionalmente, talvez a forte e tradicional associação do desenvolvimento de carreiras com a área de gestão de pessoas e com a psicologia vocacional dificulte a visualização de um lugar específico para o tópico dentro de CO. Entretanto, este artigo traz evidências da relevância do tema para a área de CO e defende a sua inserção em revisões futuras.

A revisão sobre carreira nas organizações evidenciou relativa diversidade temática, configuração detectada no campo maior de PO&T por outros autores (Tonetto et al., 2008). Pesquisas sobre trajetórias profissionais mostram-se especialmente robustas e vinculadas a estudos qualitativos e ao uso de entrevistas. Frequentemente, essa variável é analisada em conjunto com outras variáveis de carreira como, por exemplo, transição e projeto profissional. O futuro na carreira insere-se nas pesquisas notadamente na forma de projetos profissionais (esfera do desejo e do querer) e de perspectivas de crescimento profissional (esfera cognitiva). Do ponto de vista metodológico, abordagens qualitativas e o uso de entrevistas predominam nos estudos sobre futuro na carreira (Lima, Antloga, & Araújo, 2008; Lopes & Silva, 2009), mas existem também desenhos quantitativos e uso de escalas (Brandão & Bastos, 1993; Veloso et al., 2011).

Nos estudos mais voltados para o momento atual da carreira, o comprometimento direciona grande parte das investigações, que normalmente são pautadas pela abordagem quantitativa e, ao contrário das categorias citadas anteriormente, apresentam pequena dispersão teórico-conceitual. Pesquisas na década de 1990 e início dos anos 2000 (Bastos, 1997; Bastos & Borges-Andrade, 2002) apoiaram-se na perspectiva de Blau (1985), ao

passo que estudos mais recentes (Magalhães, 2008; Rowe & Bastos, 2010) consideram em grande medida as proposições de Carson e Bedeian (1994). Cabe frisar que investigações sobre comprometimento com a carreira costumam incluir a variável entrincheiramento com a carreira (Baiocchi & Magalhães, 2004; Magalhães, 2008; Rowe & Bastos, 2010; Rowe & Bastos, 2011). A consistência nas publicações desses autores sugere a consolidação de linhas de pesquisa sobre os dois temas.

Em comparação com a literatura internacional, os estudos nacionais demonstram maior apreço pela abordagem qualitativa e pelas narrativas de trajetória profissional. A investigação sobre os modelos emergentes de carreira começa a ganhar espaço na produção brasileira, mas ainda faltam estudos para avaliar até que ponto esses modelos vigoram de fato no contexto brasileiro. Por outro lado, nas análises sobre comprometimento e entrincheiramento de carreira há bastante convergência teórico-metodológica com pesquisas estrangeiras.

Os artigos sobre carreira refletem muitos padrões das revisões gerais sobre micro CO, citadas no início deste estudo. De fato, há proximidade quanto ao número de autores por artigo, ao equilíbrio entre abordagens quantitativas e qualitativas, às proporções no uso de questionários/escalas e entrevistas, à ênfase no segmento terciário e à representação dos setores públicos e privados.

As principais diferenças entre os dois conjuntos de artigos analisados residem no menor esforço de construção e validação de instrumentos, na inexistência de desenhos experimentais ou pesquisa-ação e na escassez de informações sobre os segmentos e setores da economia nos artigos sobre carreira. A primeira diferença afigura-se realmente como ponto de atenção, visto que o desenvolvimento de medidas adequadas apresenta-se como peça essencial para a afirmação da área de CO e de suas subáreas (Siqueira, 2002). Outro ponto relevante refere-se aos veículos de publicação que transcendem a área da psicologia. Se Borges-Andrade e Pagotto (2010) alertaram para a relevância dos periódicos de administração como escoadouro da produção em CO, no caso dos estudos sobre carreira nas organizações, esse alerta deve ser estendido para periódicos de outras áreas do conhecimento.

Como agenda de investigação, é necessário estimular discussões teóricas e conceituais sobre algumas variáveis, especialmente trajetória e perspectiva de carreira, uma vez que os resultados da revisão apontaram fragilidade nesse aspecto. No que tange à ligação com outras variáveis de micro CO, as pesquisas devem ir além das atitudes no trabalho. Investigações que envolvam o uso de estratégias de aprendizagem e processos motivacionais por parte dos trabalhadores poderiam prover *insights* importantes para a compreensão de trajetórias e perspectivas de carreira. O mesmo pode ser dito sobre estilos cognitivos de aprendizagem. Adicionalmente, é importante investigar o impacto do desenvolvimento de carreira no atual contexto de trabalho sobre a saúde e bem-estar dos trabalhadores.

Além dessas variáveis no nível individual, é preciso investigar variáveis antecedentes de nível grupal (percepção compartilhada de suporte nas equipes de trabalho, conflito e cooperação nessas equipes, desenvolvimento de competências profissionais proporcionadas pela experiência de atuação), organizacional (cultura orientada para a aprendizagem, políticas organizacionais de socialização, desenvolvimento de recursos humanos e de progressão na carreira e grau de hierarquização organizacional) e social (mercado de trabalho e cultura nacional, por exemplo).

Especialmente para variáveis de carreira que guardam melhor definição conceitual (como comprometimento e entrincheiramento na carreira) e, como consequência, já têm medidas bem desenvolvidas, seria desejável maior uso de modelos complexos e de análises por meio de equações estruturais - como faz o artigo de Rowe e Bastos (2011) -, além de estratégias que permitam estabelecer relações de causalidade.

A necessidade de mais pesquisas longitudinais também pode ser colocada em evidência, recomendação que vale para toda a PO&T (Gondim et al., 2010). A coexistência de abordagens qualitativas e quantitativas é bem-vinda, sendo importante incrementar a cooperação entre elas. A formação de redes de pesquisadores das duas tradições possibilitaria o aumento na triangulação de métodos. Assim como no campo de PO&T (Borges-Andrade & Pagotto, 2010), os segmentos primário e secundário da economia necessitam de mais atenção.

Entre suas limitações, alerta-se que este estudo se restringiu a revisar artigos empíricos e não incluiu estudos teóricos, livros, teses e anais de congresso. Outra limitação trata da possível existência de artigos sobre carreira nas organizações que não foram alcançados pelo método utilizado (por exemplo, muitos periódicos ainda não conseguiram digitalizar todo seu acervo). Ademais, os resultados foram comparados com as revisões

anteriores de PO&T e CO na medida em que as diferenças nas técnicas de coleta de informações e categorias de análise utilizadas permitiram.

Ressalta-se também que a presente revisão analisou os artigos a partir do olhar de PO&T e de CO. No entanto, outras disciplinas também se interessam por questões relativas à carreira, tais como educação, sociologia, economia e administração. Caso a análise dos artigos encontrados, ou de outros que tenham escapado ao presente levantamento, fosse ancorada nas bases conceituais e teóricas dessas disciplinas, os resultados poderiam ser diferentes dos apontados aqui. Apesar dessas limitações, o estudo contribui para inserir o tema dentro da perspectiva ampla de estudos em CO.

A carreira, linha mestra que confere dimensão temporal ao exercício de trabalho, é parte essencial do cotidiano dos trabalhadores e das organizações. Em consonância com o momento de expansão da produção em PO&T no Brasil (Campos et al., 2011), a literatura sobre carreira nas organizações mostra-se próspera, embora seja perceptível a carência de revisões que chamem a atenção para tal prosperidade. A expectativa é que a presente revisão cumpra não apenas o objetivo de retratar padrões na literatura sobre carreira nas organizações, mas que também estimule investigações nessa mesma direção.

REFERÊNCIAS

- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030150402>
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University.
- Arthur, M. B. (2008). Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations*, 61(2), 163-186. doi: 10.1177/0018726707087783
- Baiocchi, A., & Magalhães, M. (2004). Relações entre processos de comprometimento, entrenchment e motivação vital em carreiras profissionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 63-69.
- Bastos, A. V. (1997). A escolha e o comprometimento com a carreira: Um estudo entre profissionais e estudantes de administração. *Revista de Administração*, 32(3), 28-39.
- Bastos, A. V., & Borges-Andrade, J. E. (2002). Comprometimento com o trabalho: Padrões em diferentes contextos organizacionais. *Revista de Administração de Empresas*, 42(2), 31-41.
- Bendassolli, P. (2009). Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *Revista de Administração de Empresas*, 49(4), 387-400. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902009000400003>
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399-410.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288. doi: 10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Borges-Andrade, J. A., & Pagotto, C. P. (2010). O estado da arte da pesquisa brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(número especial), 37-50.
- Brandão, M. C. A., & Bastos, A. V. B. (1993). Comprometimento organizacional em uma instituição universitária. *Revista de Administração*, 28(3), 50-61.
- Campos, K. C., Duarte, C., Cezar, E., & Pereira, G. (2011). Psicologia organizacional e do trabalho: Retrato da produção científica na última década. *Psicologia: Ciência & Profissão*, 31(4), 702-717. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932011000400004>
- Carson, K. D., & Bedeian, A. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262. doi: 10.1006/jvbe.1994.1017
- Carson, K. D., Carson, P., & Bedeian, A. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(4), 301-320. doi: 10.1111/j.2044-8325.1995.tb00589.x
- Coelho Junior, F. A., & Borges-Andrade, J. E. (2004). Percepção de cultura organizacional: Uma análise empírica da produção científica brasileira. *Psico-USF*, 9(2), 191-199.
- Costa, N. (2009). Career satisfaction among medical school professors: A case study in Brazil. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 33(3), 339-348. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-55022009000300004>

- Dutra, J. S., Veloso, E., Fischer, A., & Nakata, L.E. (2009). As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(1), 55-70.
- Gelfand, M. J., Erez, M., & Aycan, Z. (2007). Cross-cultural organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 58, 479-514.
- Gondim, S. M. G., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. (2010). Psicologia do trabalho e das organizações: Produção científica e desafios metodológicos. *Psicologia em Pesquisa (UFJF)*, 4(2), 84-99.
- Graf, L., & Coutinho, M. C. (2010). Trajetórias de mulheres atuantes em pequenos abatedouros de animais. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(1), 119-132. doi: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v13i1p119-132>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (1999). *Career management*. Orlando: Harcourt.
- Gripp, G., & Testi, B. (2012). Trajetórias acadêmicas: Um estudo comparado da carreira acadêmica em Minas Gerais. *Sociedade e Estado*, 27(1), 47-61. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69922012000100004>
- Guest, D., & Sturges, J. (2007). Living to work-working to live: Conceptualizations of careers among contemporary workers. In H. Gunz & M. A. Peiperl (Eds.), *Handbook of career studies* (pp. 310-326). Thousand Oaks: Sage.
- Gunz, H. P., & Peiperl, M. A. (2007). *Handbook of career studies*. Thousand Oaks: Sage.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview: Scott Foresman.
- Harvey, D. (1989). *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136. doi: 10.1002/job.270
- Hodgkinson, G. P., & Healey, M. P. (2008). Cognition in organizations. *Annual Review of Psychology*, 59, 387-417. doi: 10.1146/annurev.psych.59.103006.093612
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job Attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100511
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Bravo, J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: The critical role of career opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 485-500. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0021452>
- Lima, H. K., Antloga, C., & Araújo, A. J. (2008). "Seguir carreira como vendedor, de jeito nenhum!": Um estudo comparativo da atividade de vendedores em shoppings centers. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 8(2), 139-158.
- Lopes, A. L., & Silva, J. R. (2009). Expectativas profissionais no discurso de terceirizados em TI. *Revista de Administração de Empresas - Eletrônica*, 8(2), Artigo 7. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1676-56482009000200002>
- Madalozzo, R. (2011). CEOs e composição do conselho de administração: A falta de identificação pode ser motivo para existência de teto de vidro para mulheres no Brasil? *Revista de Administração Contemporânea*, 15(1), 126-137. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552011000100008>
- Magalhães, M. (2008). Generatividade e vínculos com a carreira e a com a organização. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 67-80.
- Melo-Silva, L. L., Leal, M. S., & Fracalozzi, N. (2010). Produção científica em congressos brasileiros de orientação vocacional e profissional: Período 1999-2009. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11(1), 107-120.
- Noronha, A. P. P., & Ambiel, R. A. M. (2006). Orientação profissional e vocacional: Análise da produção científica. *Psico-USF*, 11(1), 75-84.
- Noronha, A. P. P., Andrade, R. G., Miguel, F. K., Nascimento, M. M., Nunes, M. F. O., Pacanaro, S. V., ... & Cozza, H. F. (2006). Análise de teses e dissertações em Orientação Profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 1-10.
- Ribeiro, M. A., & Zerbini, T. (2012). Síntese das discussões e propostas do grupo de trabalho: Interfaces entre a orientação profissional, psicologia organizacional e do trabalho e administração. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 117-120.
- Robbins, S., & Judge, T. (2008). *Organizational behaviour*. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Rousseau, D. M. (1997). Organizational behavior in the new organizational era. *Annual Review of Psychology*, 48, 515-546.
- Rowe, D., & Bastos, A. (2010). Vínculos com a carreira e produção acadêmica: Comparando docentes de IES públicas e privadas. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1011-1030. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552010000700003>

- Rowe, D., & Bastos, A. (2011). Comprometimento e entrincheiramento na carreira: Um estudo de suas influências no esforço instrucional do docente do ensino superior. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(6), 973-992. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552011000600002>
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading: Addison-Wesley.
- Schneider, B. (1985). Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 36, 573-611.
- Sennett, R. (1999). *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Record.
- Siqueira, M. M. (2002). Medidas do comportamento organizacional. *Estudos de Psicologia*, 7(número especial), 11-18.
- Souza, M. G., Vasconcelos, L. C., & Borges-Andrade, J. E. (2009). Pesquisa sobre mudança nas organizações: A produção brasileira em micro comportamento organizacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9(2), 32-46.
- Staw, B. M. (1984). Organizational behavior: A review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual Review of Psychology*, 35, 627-666.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Tolfo, R. S. (2002). Carreira profissional e seus movimentos: Revendo conceitos e formas de gestão. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 2(2), 39-63.
- Tonetto, A. M., Amazarray, M. R., Koller, S. H., & Gomes, W. B. (2008). Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: Desenvolvimento científico contemporâneo. *Psicologia & Sociedade*, 20(2), 165-173. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822008000200003>
- Veloso, E., Dutra, J., Fischer, A., Pimentel, J., Silva, R., & Amorim, W. (2011). Gestão de carreiras e crescimento profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 61-72.