



Revista Pensamento Contemporâneo em Administração
ISSN: 1982-2596
jmoraes@id.uff.br
Universidade Federal Fluminense
Brasil

Rocha Grangeiro, Rebeca da; Jorge Tavares Paes Barreto, Augusto; Soares da Silva, Jean
ANÁLISE DE ARTIGOS CIENTÍFICOS SOBRE CARREIRA EM ADMINISTRAÇÃO
Revista Pensamento Contemporâneo em Administração,
vol. 12, núm. 1, 2018, Enero-Marzo, pp. 47-60
Universidade Federal Fluminense
Rio de Janeiro, Brasil

DOI: <https://doi.org/10.12712/rpca.v12i1.1089>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441755489005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto



ANÁLISE DE ARTIGOS CIENTÍFICOS SOBRE CARREIRA EM ADMINISTRAÇÃO

ANALYSIS OF SCIENTIFIC PRODUCTION ON CAREERS IN ADMINISTRATION

Recebido em 26.09.2017. Aprovado em 31.01.2018

Avaliado pelo sistema *double blind review*

DOI: <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v12i1.1089>

Rebeca da Rocha Grangeiro

Universidade Federal do Cariri (UFCA), Juazeiro de Norte/CE, BRASIL

rebeca.grangeiro@ufca.edu.br

Augusto Jorge Tavares Paes Barreto

Universidade Federal do Cariri (UFCA), Juazeiro de Norte/CE, BRASIL

gutobarreto98@gmail.com

Jean Soares da Silva

Universidade Federal do Cariri (UFCA), Juazeiro de Norte/CE, BRASIL

jeansoaresdasilva@gmail.com

Resumo

O presente estudo analisou 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 trabalho possui caráter quantitativo, uma vez que analisa as frequências das características autorais, metodológicas e escolhas teóricas das 96 publicações encontradas. Para análise dos dados, utilizamos os critérios de avaliação de produção científica organizados por Borges-Andrade e Pagotto (2010). Verificou-se a predominância de autores com título de doutor e formação em Administração. Os tipos de parcerias mais comuns ocorrem entre dois e três autores (63,5%). As instituições com maior quantidade de artigos publicados são: FGV, USP, UFBA e UFRGS. Em relação a aspectos metodológicos, verificamos que a maioria das pesquisas é descritiva, qualitativa e trabalha com dados primários. Finalmente, as análises dos resultados apontaram crescimento das publicações sobre o tema indicando relevância científica do mesmo.

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

Abstract

The present study analyzed 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. This article has a quantitative character, since it analyzes the frequencies of the authorial, methodological characteristics and theoretical choices of the 96 papers. The criteria for evaluation of scientific production organized by Borges-Andrade and Pagotto (2010). 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. Regarding the methodological aspects, we found that most of the researches are descriptive, qualitative and originate from primary data. The results indicate the growth of the publications on the subject, indicating the scientific notoriety of the same.

Keywords: Career. Analysis of scientific papers. Management Journals.

Introdução

As transformações pelas quais vêm passando o mundo do trabalho e as organizações exigem mudanças também na forma como as pessoas estruturam e desenvolvem suas carreiras. Diante disto, os modelos tradicionais de carreira deixam de ser suficientes para explicar o modo como se apresentam as carreiras. Assim, observamos o nascimento de esforços teóricos que buscam classificar, caracterizar e compreender diferentes percursos profissionais e diferentes maneiras de se comportar frente às 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. Carreira é um tema estudado por diversos domínios do saber, como a Sociologia, Educação (na vertente de orientação profissional), Psicologia e Administração. Identificamos 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, p. 75-84); outra sob a perspectiva do microcomportamento organizacional (VASCONCELLOS; BORGES-ANDRADE; PORTO; FONSECA, 2016, p. 73-87).

A fim de conhecer peculiaridades da produção científica brasileira sobre carreira em Administração, propomos como objetivo geral deste artigo analisar quantitativamente características metodológicas e teóricas dos artigos científicos relacionados à carreira profissional em 44 periódicos nacionais com conceito avaliativo Capes (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) A2, B1 e B2, publicados no período de 2001 até 2016. Os objetivos específicos são: 1) examinar informações relativas a autoria das publicações; 2) identificar os procedimentos metodológicos relatados nos artigos analisados; e 3) analisar aspectos relativos ao modo como a carreira é abordada.

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 discussões. Finalmente, a quinta seção expõe as considerações finais.

Referencial teórico

Organizaremos este referencial teórico em dois momentos que retratam duas maneiras diferentes de abordar o tema carreira em estudos organizacionais. Estas não são as únicas formas de se analisar carreira, porém são abordagens frequentemente encontradas em publicações científicas sobre o tema. Em um primeiro momento apresentamos diferentes modelos de carreira: tradicionais, modernos e emergentes. Posteriormente, trataremos das âncoras de carreira que dizem respeito a valores pessoais que influenciam na escolha de carreiras e nas decisões tomadas ao longo da trajetória profissional.

Modelos de Carreira

O termo carreira pode apresentar diferentes significados. Segundo Bendasolli (2009, p. 388), 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, mostrando como são vastos os significados que o tema possui e os campos do saber em que pode estar envolvido.

Chanlat (1995, p. 71) classifica carreira em dois grandes modelos, a saber: tradicional e moderno. O modelo tradicional possui como características a estabilidade empregatícia e a progressão linear vertical em uma determinada organização. Além disso, segundo Balassiano, Ventura e Fontes (2004, p. 101), o modelo tradicional de carreira aponta a organização empregadora como principal responsável pela gestão da carreira de seus funcionários. Desta 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 começa nos anos 70. Este é marcado por transformações sociais, como feminilização do mercado de trabalho, globalização econômica e elevação dos graus de instrução (CHANLAT, 1995, p. 72). Ele se caracteriza pela variedade sexual e social dos trabalhadores, e pela instabilidade empregatícia, descontinuidade e horizontalidade dos cargos exercidos (CHANLAT, 1995, p. 72). Além disso, a responsabilidade pela carreira,

que antes era da organização, passa a ser do trabalhador (TAVARES; PIMENTA; BALASSIANO, 2010, p. 60). No entanto, ainda há indivíduos que almejam projetar sua carreira em uma única organização, segundo moldes da carreira tradicional (BALASSIANO; VENTURA; FONTES, 2004, p. 102), uma vez que a instabilidade comum no mundo contemporâneo está longe de se apresentar como bem-estar para alguns trabalhadores (CHANLAT, 1995, p. 73).

Diante dessa mudança na relação do profissional e sua carreira, foram criados modelos emergentes de carreira que respondem a estas transformações. O modelo de carreira sem fronteiras é caracterizado pela inexistência das fronteiras que delimitam a organização, o emprego, a ocupação e a região em que um profissional atua (BENDASSOLLI, 2009, p. 391). Além disso, 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, p. 59). O profissional cuja carreira se enquadra como do tipo sem fronteira se sente confortável com a criação e a manutenção de relações além das fronteiras organizacionais (BRIACOE; HALL, 2006, p.6).

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 este modelo se caracteriza por uma orientação voltada ao aprendizado e pela maior mobilidade (SILVA; TREVISAN; VELOSO; DUTRA, 2016, p. 149), além de possuir a capacidade de mudar para se adaptar às transformações ambientais. Ademais, segundo Hall (1996, p. 8), o profissional que segue a carreira proteana, baseia seu sucesso em aspectos subjetivos e psicológicos. Ou seja, segue objetivos pessoais, e não prioriza o sucesso objetivo como o salário, posição ou poder.

Além destes dois tipos abordados, Bendassolli (2009, p. 391-394) ainda cita outros seis que são classificados como modelos emergentes. Destacamos os tipos de carreira sem fronteira e proteana por se tratarem dos modelos emergentes que mais são citados pela amostra de artigos analisada. Não detalharemos os outros seis tipos de carreira mencionados por Bendassolli (2009, p. 391-394), pois não é objetivo deste artigo trabalhar exaustivamente todos os modelos e tipos de carreira, mas caracterizar a produção científica sobre o tema.

Âncoras de Carreira

De acordo com Schein (1996, p.31), nas tomadas de decisões profissionais são levadas em consideração as âncoras de carreira que dizem respeito a um conjunto de auto percepções de uma pessoa, relativas às suas habilidades, motivações, atitudes, necessidades e valores, além de outros aspectos. Sendo que as combinações desses fatores se dão através das experiências que ele vivenciou, e representam a sua essência, o que tende a predominar por conta de que constitui a autoimagem do sujeito relacionada a âncora de carreira. Dessa forma, criam-se os rumos que norteiam as escolhas profissionais (como por exemplo, na predileção por um trabalho em detrimento de outro), assim como originam as visões de futuro e influenciam nas reações dos indivíduos no âmbito profissional. Em suma, as âncoras de carreira afetam a forma com que o sujeito enxerga e percebe seu trabalho, bem como sua carreira. A seguir, apresentamos oito tipos de âncoras, conforme classificação proposta por Schein (1996, p.31-68).

- i) Autonomia/Independência (AI) – Nesse grupo encontram-se as pessoas que priorizam a liberdade e autonomia. Pessoas com dificuldade de seguir regras e procedimentos estabelecidos por outrem;
- ii) Segurança/Estabilidade (SE) – nessa âncora, o profissional pauta 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) – profissional cuja realização se origina da possibilidade de enfrentar desafios a partir da aplicação de suas habilidades e capacidades técnicas;
- iv) Competência Gerência Geral (GG) – a motivação do profissional reside na oportunidade de liderar, tomar decisões e definir diretrizes de impacto nas organizações. Essa âncora reúne pessoas que buscam atingir sucesso por meio da ascensão na hierarquia organizacional e através da influência que exerce sobre as pessoas;
- v) Criatividade Empreendedora (CE) – nesse grupo estão profissionais dispostos a correr riscos e superar obstáculos. Eles 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, buscam contribuir para a melhoria da sociedade, focando em questões ambientais, sociais e na solidariedade;

vii) Desafio Puro (DP) – profissionais deste grupo buscam superar obstáculos aparentemente intransponíveis. Para eles, o sucesso na profissão está ligado a 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 profissionais.

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, além de influenciar comportamentos relativos ao trabalho (DUTRA, 2010, p.7; VELOSO; SILVA; TREVISAN; GOMES; DUTRA, 2014, p. 283). Considerando o impacto das âncoras no desenvolvimento das carreiras, pesquisas nacionais retomam o conceito inaugurado por Shein (1990, p. 17-36) e o analisam no contexto brasileiro (exemplos dos artigos sobre âncoras).

Método

O presente estudo possui natureza quantitativa, uma vez que buscou analisar estatisticamente dados sobre os 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, apresentamos todas as ações realizadas até chegarmos ao conjunto de artigos que foram analisados; na segunda parte, esclarecemos os critérios utilizados para analisar os artigos selecionados.

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 indica a qualidade dos textos analisados e que eles 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 publicada em setembro de 2015, que classificou periódicos no biênio 2013/2014. Foram selecionadas 44 (quarenta e quatro) revistas com conceito A2, B1 e B2 da classificação mencionada.

Após a identificação dos periódicos, houve a procura de termos relativos à carreira no campo de pesquisa dos seus *sites*. O escopo deste segundo passo foi de detectar, em um primeiro momento, 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 resultou em 1271 (mil duzentos e setenta e um) 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 neste texto. 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 destes critérios. Iniciada a leitura dos mesmos, percebemos ainda que alguns somente citavam um dos termos chave a título de contextualização da temática principal. Desta forma, resolvemos aplicar um segundo filtro aos artigos encontrados, com o objetivo de corrigir alguns possíveis erros da primeira, e de selecionar somente artigos 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 segundo 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
	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 identificamos 40 artigos sobre carreira. Desta forma, dentro do estrato B da classificação Qualis Capes, que abrange maior quantidade de periódicos, está 70,8% da amostra de artigos analisados.

Critérios para análise dos artigos sobre carreira

Para o esquadramento dos artigos identificados foram utilizados os critérios de análise de produção científica elaborados por Borges-Andrade e Pagotto (2010, p. 42). Além deles, acrescentamos alguns outros que consideramos pertinentes para análise da produção científica sobre carreira. Os critérios utilizados para analisar os artigos que compõem 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; etc
Área de titulação autor (es)	Área
Níveis de pesquisa	Exploratória; Descritiva; Correlacional; Explicativa
Natureza do estudo	Pesquisa com desenho; Ensaio
Natureza da pesquisa	Qualitativa; Quantitativa; Quali-quantitativa
Finalidade do estudo	Gerar conhecimento; Instrumento
Natureza da amostragem	Participantes da pesquisa
Origem dos dados coletados	Primária; Secundária
Procedimento de coleta de dados	Entrevista, questionário; Análise documental
Procedimento de análise de dados	Análise de conteúdo e/ou de discurso; Estatística descritiva e/ou inferencial.
Setor estudado	Público; Privado
Segmento da economia	Primário; Secundário Terciário
Carreira é o tema principal ou secundário?	Principal; Secundário
Modelo de carreira	Modelo(s) de carreira citado(s) no artigo

Fonte: Adaptado de Borges-Andrade e Pagotto (2010, p. 42)

Algumas considerações metodológicas devem ser abordadas. Primeiramente, quando há parceria de autores da mesma IES, esta foi quantificada uma única vez. Além disso, informamos que fizemos 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, salientamos que por se tratar da análise de intervalo temporal de mais de uma década, identificamos 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.

Resultados e discussões

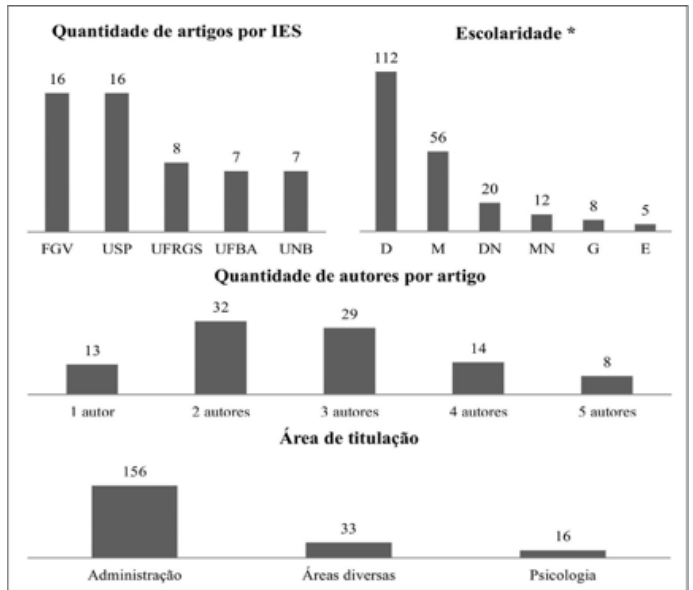
os resultados obtidos encontram-se estruturados em três segmentos: informações sobre autoria, aspectos metodológicos e estudo das organizações e de carreira. O primeiro traz informações sobre os(as) autores(as) dos artigos estudados, a exemplo da escolaridade, IES e área do conhecimento a qual pertence. O segundo traz informações sobre aspectos metodológicos das pesquisas realizadas, alguns são: procedimentos de coleta e análise de dados, níveis e natureza da pesquisa, origem dos dados coletados, entre outros. O último apresenta análise sobre o estudo de carreira dos artigos e das organizações em que as pesquisas foram feitas.

Informações sobre autores

Quanto ao número de autores por artigo, identificamos treze artigos com autoria individual. Os tipos de parcerias mais comuns ocorrem entre dois e três autores. As coautorias em duplas contabilizam 32 publicações e em trios 29. Parcerias de quatro autores estão presentes em 14 publicações. Em menor número estão os artigos desenvolvidos por cinco autores, que totalizam oito publicações.

Ainda relatando dados sobre autoria, identificamos que 31 autores assinaram mais de um artigo sobre o tema. Desta forma, identificamos o total de 199 autores. Entre eles, destacaram-se aqueles com sete publicações identificadas (VELOSO; DUTRA, 2011, p. 834-854; SILVA; TREVISAN; VELOSO; DUTRA, 2016, p. 145-162; HENDERSON; FERREIRA; DUTRA, 2016, p. 489-505; COSTA; CHIUZI; DUTRA, 2013, p. 103-118; VELOSO; SILVA; TREVISAN; GOMES; DUTRA, 2014, p. 279-305; VELOSO; DUTRA; SILVA; TREVISAN, 2015, p. 431-452; TREVISAN; VELOSO; SILVA; DUTRA, 2016, p. 65-89); com 6 publicações (SCHEIBLE; BASTOS, 2007, p. 1-16; ROWE; BASTOS; PINHO, 2013, p. 501-521; ROWE; BASTOS, 2010, p. 1011-1130; ROWE; BASTOS; PINHO, 2011, p. 973-992; BASTOS; BORGES-ANDRADE, 2002, p. 1-11; SCHEIBLE; BASTOS; RODRIGUES, 2013, p. 530-543); e dois autores com cinco publicações, sendo quatro delas coautoria entre eles (SALA; TREVISAN, 2014, p. 154-178; SILVA; TREVISAN; VELOSO; DUTRA, 2016, p. 145-162; VELOSO; SILVA; TREVISAN; GOMES; DUTRA, 2014, p. 279-305; VELOSO; DUTRA; SILVA; TREVISAN, 2015, p. 431-452; TREVISAN; VELOSO; SILVA; DUTRA, 2016, p. 65-89; VELOSO; DUTRA, 2011, p. 834-854).

Figura 1. Caracterização dos pesquisadores



Fonte: Dados da pesquisa

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

Ao todo, foram 77 instituições identificadas. Fundação Getúlio Vargas (FGV) e Universidade de São Paulo (USP) possuem a maior quantidade de publicações, com 16 cada. Em seguida, encontra-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. Universidade FUMEC, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio), Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e a Universidade Municipal de São Caetano do Sul (USCS) publicaram entre quatro e cinco artigos. As demais 68 instituições publicaram entre um e três artigos cada.

Profissionais com títulos de doutor e mestre tiveram destaque entre os autores mais frequentes nos trabalhos sobre carreira. Identificamos 112 doutores e 56 mestres. Além de 20 doutorandos e 12 mestrandos. Também identificamos oito autores graduados e cinco com título de pós-graduação *lato sensu*. Consideramos o nível de instrução formal do(a) autor(a) quando ele(a) publicou o artigo. Desta forma, foram contabilizados todos os registros de escolaridade para os autores

com mais de uma publicação. Por isso, o somatório de autores por titulação é maior que a quantidade de autores informada (N=199).

Por fim, verificou-se especificamente que 156 autores possuem formação na área de Administração. Em segundo lugar, encontram-se os autores com formação em Psicologia (N=16). Pesquisadores de outras áreas de formação também compõem o quadro de autores dos artigos revisados, a saber: Economia, Engenharias, entre outras, contabilizaram 33 publicações. A Figura 1 reúne os dados sobre autoria apresentados neste segmento de análise.

Aspectos metodológicos

Neste segmento, analisamos os aspectos metodológicos dos artigos examinados, são eles: níveis de pesquisa; natureza do estudo; natureza da pesquisa; finalidade do estudo; natureza da amostragem; origem dos dados coletados; procedimento de coleta de dados; e procedimento de análise de dados.

No tocante ao critério nível da pesquisa, identificamos estudos que se caracterizam unicamente como pesquisa descritiva (N=48), ou pesquisa exploratória (N=20), ou pesquisa correlacional (N=10), ou pesquisa explicativa (N=03). Além disso, 15 estudos abordaram mais de um nível de pesquisa ao mesmo tempo. Quanto à natureza da pesquisa, pudemos detectar 49 trabalhos de natureza qualitativa, 36 de natureza quantitativa e 11 quanti-quali. Todos os artigos analisados tinham como finalidade gerar conhecimento.

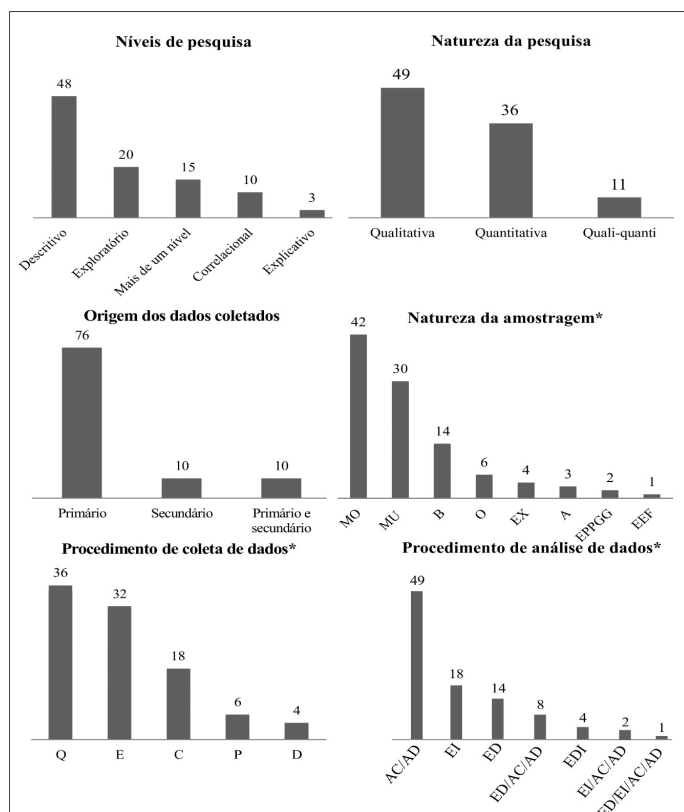
No que diz respeito à natureza da amostragem, verificamos grande variedade de tipos de amostragens entre os artigos. Então, criamos uma classificação para agrupar amostras com características semelhantes. Assim, membros organizacionais foi a categoria mais observada dentre os artigos examinados (N=42). Essa classificação compreende pessoas que fazem parte de uma organização, seja ela pública ou privada. Membros universitários compõem a amostra de 30 artigos, são eles: docentes e discentes universitários e coordenadores de cursos de graduação. Amostragens bibliográficas (N=14) são aquelas compostas por livros, artigos, textos ou documentos de organizações. Em seis artigos, a amostra utilizada foi a própria organização. Executivos compõem a amostra de quatro artigos. Autônomos (N=3), profissionais especialista em políticas públicas e gestão governamental (N=2)

e estudantes de Ensino Fundamental (N=1) também compuseram amostragem de publicações analisadas. Alguns artigos utilizaram mais de uma categoria de amostragem, que foram todas contabilizadas. Desta forma, o somatório de publicações neste critério é maior que o somatório do total de artigos.

Os dados coletados podem ser de origem primária (quando os próprios autores coletam os dados) ou de origem secundária (quando os autores se utilizam de dados produzidos por terceiros). Dentre os artigos analisados, identificamos que 76 deles tiveram origem primária dos dados; 10 são de origem secundária e 10 combinam a utilização de dados primários e secundários.

Quanto ao procedimento de coleta de dados, observamos que questionário (N=36) e entrevista (N=32) representam 70% dos tipos de procedimentos de coleta de utilizados. Documentos de organizações e produções científicas compõem, juntos, a forma de coleta de dados de 10 artigos. Além disso, 18 artigos combinaram a utilização de dois métodos de coleta de dados distintas.

Os procedimentos de análise de dados caracterizam-se como: análise de conteúdo/análise de discurso (AC/AD) presente em 49 artigos; estatística inferencial (N=18), estatística descritiva (N=14); estatística descritiva e AC/AD (N=8); estatística descritiva e inferencial (N=4); estatística Inferencial e AC/AD (N=2) e estatística descritiva, inferencial e AC/AD (N=1). A Figura 2 expõe os aspectos metodológicos dos artigos analisados.

Figura 2 . Aspectos Metodológicos

Fonte: Dados da pesquisa

***Natureza da amostragem:** (MO) Membros de uma Organização; (MU) Membros universitários; (B) Bibliográfico; (O) Organizações; (EX) Executivos; (A) Autônomos; (EPPGG) Especialista em políticas públicas e gestão governamental; (EFF) Estudantes de ensino fundamental.

***Procedimento de coleta de dados:** (Q) Questionário; (E) Entrevista; (C) Combinações de Técnicas; (P) Produções Científicas; (D) Documentos.

***Procedimento de análise de dados:** (AC/AD) Análise de Conteúdo/Análise Descritiva; (EI) Estatística Inferencial; (ED) Estatística Descritiva; (ED/AC/AD) Estatística Descritiva e AC/AD; (EDI) Estatística descritiva e inferencial; (EI/AC/AD) Estatística Inferencial e AC/AD; (ED/EI/AC/AD) Estatística descritiva e inferencial e AC/AD.

Quando relacionamos natureza da pesquisa e procedimento de coleta de dados, percebemos algumas nuances nestes dados, são eles: i) entre as três pesquisas que coletaram dados unicamente através de questionários, 34 se caracterizam como de natureza

quantitativa e duas como de natureza quanti-qualitativa (usando questionários que incluem questões abertas e de respostas subjetivas); ii) entre as pesquisas que só trabalharam com dados secundários (N=10), duas fizeram análises quantitativas destes dados e oito qualitativas; iii) dos oito artigos que reportaram a utilização de questionários e entrevistas, um é de natureza qualitativa, enquanto sete são de natureza quanti-qualitativa; iv) oito publicações de natureza qualitativa utilizaram dados secundários e realizaram entrevista; v) dois artigos de natureza quanti-qualitativa analisaram, ao mesmo tempo, dados secundários e obtidos a partir da aplicação de questionários. Tais dados estão apresentados na Tabela 2.

Tabela 2 . Quantidade de artigos por periódico após primeira e segunda filtragem

	Natureza da pesquisa		
	Quantitativa	Qualitativa	Quanti- Quali
Procedimentos de coleta de dados	Questionário	34	02
	Entrevista	32	
	Documentos da organização (DS)	02	
	Produção científica (DS)	06	
	Questionário e entrevista	01	07
	DS* e questionário		02
	DS* e entrevista	08	
	Total	36	11

Fonte: Dados da pesquisa

*DS - Dados Secundários (incluem documentos da organização e produção científica)

Coincidentemente, a quantidade de pesquisas que coletaram dados unicamente através de questionários foi igual a de pesquisas de natureza quantitativa. No entanto, percebemos que alguns dos questionários aplicados utilizaram questões abertas e, portanto, exigiram uma análise de abordagem qualitativa. Outrossim, as pesquisas de abordagem qualitativa não se limitaram à utilização de entrevistas como

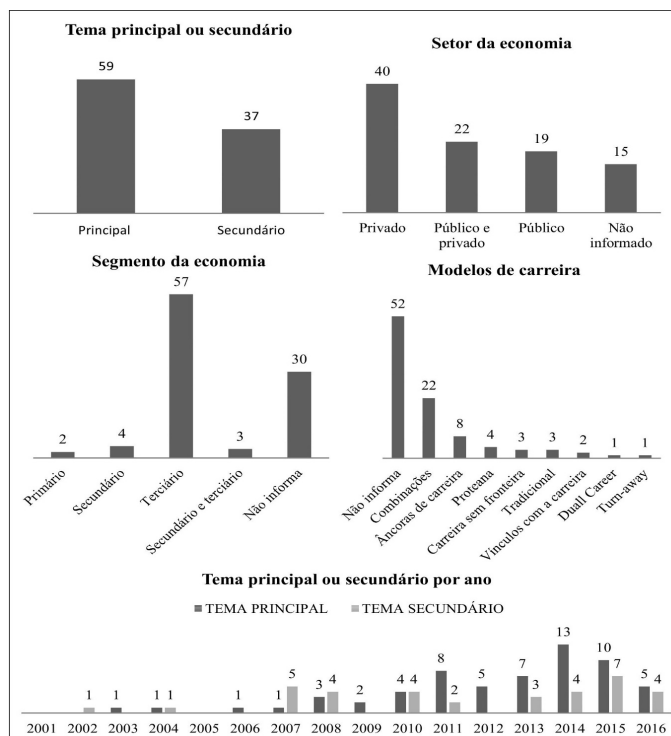
estratégia de coleta de dados. Elas também analisaram documentos produzidos pelas organizações investigadas, textos científicos e até combinaram diferentes estratégias de coleta de dados. Examinados os aspectos metodológicos das publicações em questão, passamos para a análise de como a temática carreira é abordada nestes textos.

Caracterização das organizações e aspectos teóricos de Carreira

Esta seção engloba elementos que caracterizam as organizações onde os estudos foram realizados. Além disso, analisamos carreira sob a perspectiva da relevância do tema no texto científico. Conforme esta categoria, os artigos podem ser classificados em dois tipos: apresentando carreira como tema principal ou secundário. Finalmente, identificamos o(s) modelo(s) teórico(s) que fundamenta(m) o estudo.

Em relação ao segmento econômico, notamos que 57 artigos fizeram uma análise do segmento terciário, enquanto os segmentos secundário e primário tiveram, respectivamente, quatro e dois estudos. Três artigos analisaram ao mesmo tempo organizações do segmento secundário e terciário. O segmento terciário da economia foi privilegiado nos estudos sobre carreira. Fato comum entre os estudos organizacionais (VASCONCELLOS; BORGES-ANDRADE; PORTO; FONSECA, 2016, p. 82). Apesar da dificuldade entre pesquisadores do acesso a organizações dos segmentos primário e secundário, apontamos a necessidade de estudos futuros que se dediquem a elaborar conhecimento sobre eles.

Figura 3. Estudos das organizações e de carreiras



Fonte: Dados da pesquisa

O setor privado (N=40) concentra a maior parte dos estudos analisados. O setor público foi alvo de estudo entre 19 artigos. Ainda, 22 estudos analisaram os setores público e privado ao mesmo tempo. Apesar da quantidade superior de estudos no setor privado, ponderamos que o setor público também é amplamente contemplado nos estudos sobre carreira. Isso porque o quantitativo dos estudos que examinam concomitantemente organizações do setor público e privado é uma quantidade aproximada àqueles que examinam somente o setor público. Apontamos, a título de sugestão para pesquisas futuras, a ampliação de estudos comparativos entre desenvolvimento de carreiras profissionais trilhadas nos setores privado e público.

Quanto à predominância na abordagem do tema carreira nos artigos analisados, estes podem ser classificados conforme apresentando: carreira como tema principal e como tema secundário. Nos artigos onde carreira é o tema principal, ela se apresenta como tese central do estudo. Naqueles onde a carreira é abordada de modo secundário, ela é tratada como um atributo que influencia a variável central do estudo, ou como um segmento do estudo. Em 59 artigos analisados, a carreira é considerada tema principal e em 37 como tema secundário. A partir da análise ano

a ano desta variável, notamos que o quantitativo de artigos onde a carreira aparece como tema principal cresceu nos últimos anos.

Em relação aos modelos de carreira estudados, constatamos que 3 artigos trazem o estudo de carreira sem fronteiras; 4 tratam sobre carreira proteana; 8 falam sobre âncoras de carreira e 3 falam sobre carreira tradicional. Esses foram os modelos de carreira mais abordados.

Ainda verificamos que 52 artigos não utilizam nenhum modelo teórico específico sobre carreira. Ou seja, aproximadamente 55% do referencial examinado aborda a temática de carreira sem se apropriar ou sem se utilizar do conhecimento teórico-científico já edificado sobre o tema. A Figura 3 resume os dados que se referem ao modo como o tema carreira é abordado nos artigos revisados.

Considerações finais

O presente artigo teve como objetivo analisar de forma quantitativa as características das produções científicas que falam sobre carreira em periódicos nacionais da área de Administração com Qualis A2, B1 e B2. Além disso, buscou-se examinar as informações sobre os autores desses estudos, as metodologias empregadas nos trabalhos e, por fim, a forma como os assuntos teóricos de carreira foram tratados nos textos. Para isso, buscamos os artigos que abordavam a temática carreira em 44 periódicos, e filtramos-os para que tivéssemos apenas os que tratavam sobre o assunto de forma mais concreta e evidente. Dessa forma, 96 produções foram selecionadas para fazer parte da nossa amostra. Na análise dos dados, utilizamos critérios que nos permitiram concluir os objetivos propostos neste trabalho.

Assim, quando fizemos os estudos dos autores, constatamos que a maioria possui formação na área da Administração, e título de doutor e mestre. Concluímos, com isso, que as publicações sobre carreira, dentre a amostra de periódicos escolhidos, estão concentradas em administradores com altas titulações, o que é indício de elevado nível da qualidade dos estudos feitos nessa área. Ainda, a análise de informações relativas à autoria permitiu evidenciar aqueles que mais publicam sobre o tema, e suas redes de cooperação, que ocorreram na maioria

das vezes entre pesquisadores filiados à mesma IES. Dessa forma, apontamos que 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, p. 52) e que poderia se aplicar também para a consolidação e fortalecimento dos estudos sobre carreira.

No que diz respeito aos aspectos metodológicos dos artigos analisados, em sua maioria, tratam-se de pesquisas descritiva, e abordam natureza qualitativa. Em vários casos, houve combinação de mais de um tipo de coleta e análise de dados. No entanto, identificamos a carência de estudos longitudinais sobre o tema e que ousem na utilização de metodologias não-tradicionais entre os estudos organizacionais (CLOSS; OLIVEIRA, 2015, p. 527).

Já sobre a forma como o tema carreira é abordado nos textos, identificamos que mais de 60% dos artigos abordaram o assunto como tema principal e que 45,8% abordaram pelo menos um modelo de carreira já existente na literatura. Há ainda artigos que tratam de âncoras individuais que influenciam a escolha da carreira, ou até mesmo o posicionamento delas frente o trabalho. De modo geral, constatamos que o número de pesquisas sobre carreira, bem como o número de artigos que a trazem como tema principal, cresceu nos últimos anos. Isto indica que o assunto está despertando interesse da comunidade científica.

Referente às limitações inerentes à pesquisa, destacamos que não foram analisadas as publicações em eventos científicos, dissertações e teses. Por outro lado, apontamos como sugestão para pesquisas futuras a realização de análises que insiram as produções científicas internacionais sobre a temática. Apesar das fragilidades inerentes a qualquer relato de pesquisa, este artigo contribui no sentido de apresentar tendências das pesquisas atuais sobre carreira em Administração. A análise dos dados permite constatar as estratégias metodológicas comumente adotadas, profissionais e organizações investigadas, além dos aspectos teóricos abordados. Assim, foi possível observar lacunas relativas ao uso da história de vida como estratégia metodológica e à investigação de organizações do setor primário. Outro aspecto importante observado é que deve se atentar para lançar o olhar nos estudos sobre carreira, para profissionais dos meios artístico e esportivo que podem vir a contribuir para o

enriquecimento teórico sobre carreira, em função das particulares destas atividades profissionais.

Dito isso, apontamos que os esforços de análise da produção científica de uma determinada temática contribuem para observar os limites e lacunas dos estudos realizados, bem como para dar suporte às pesquisas futuras (BASTOS et al, 2014, p. 161). Não foi nosso escopo realizar análise de toda produção científica sobre carreira, mas de analisar publicações em revistas científicas nacionais com bons índices de cientificidade, uma vez que a publicação de artigos em periódicos representam uma via de divulgação relevante do conhecimento produzido e acumulado de conhecimento na área (SERRA et al, 2008, p. 35).

Portanto, o presente estudo contribui para caracterizar o tema carreira dentro da perspectiva ampla de estudos em Administração. Assim sendo, foi visto que as publicações sobre carreira em periódicos nacionais mostram-se prósperas e em expansão. A expectativa é que esta pesquisa cumpra não apenas o objetivo de retratar padrões dos artigos científicos sobre carreira nas organizações, mas que 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>>.

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>>.

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>>.

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>>.

CLOSS, L. Q.; OLIVEIRA, S. R. de. História de Vida e Trajetórias Profissionais: Estudo com Executivos Brasileiros. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 19, n. 4, p. 525-543, 2015. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v19n4/1415-6555-rac-19-04-00525.pdf>>.

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>>.

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>>.

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/puf/puf/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/rac/rac/v14n6/v14n6a03.pdf>>.

ROWE, D. E. O.; BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M. Comprometimento e Entrincamento 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 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 entrincamento 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. *Identidade profissional: como ajustar suas inclinações e suas opções de trabalho* (MARGARIDA D. BLACK, Trad). São Paulo: Nobel, 1996.

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

SERRA, F. A. R.; FIATES, G. G.; FERREIRA, M. P. Publicar é difícil ou faltam competências? O desafio de pesquisar e publicar em revistas científicas na visão de editores e revisores internacionais. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 9, n. 4, p. 32-55, 2008. <<https://http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/view/176/176>>.

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>>.

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_revisao_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 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>.