

**Ananda Silveira Bacelar**

*Pesquisadora na Universidade  
Federal de Lavras (Brasil)*

[anandasbacelar@gmail.com](mailto:anandasbacelar@gmail.com)

**Alyce Cardoso Campos**

*Pesquisadora na Universidade  
Federal de Lavras (Brasil)*

[alycecardosoc@yahoo.com.br](mailto:alycecardosoc@yahoo.com.br)

**Mônica Carvalho  
Alves Cappelle**

*Professora da Universidade  
Federal de Lavras (Brasil)*

[edmo@dae.ufla.br](mailto:edmo@dae.ufla.br)

**Flaviana Andrade  
de Pádua Carvalho**

*Professora da Universidade  
Federal de Lavras (Brasil)*

[fapcar@ufla.br](mailto:fapcar@ufla.br)

**Daniel Carvalho Rezende**

*Professor da Universidade  
Federal de Lavras (Brasil)*

[rezendedc@gmail.com](mailto:rezendedc@gmail.com)

**Dados para contato:**

Ananda Silveira Bacelar  
Universidade Federal de Lavras  
Avenida Sol, 60714-903, Lavras,  
MG, Brasil.

URL da Homepage:  
<http://www.ufla.br/>

Recebido em: 14/04/2020  
Aprovado em: 18/02/2021

DOI:  
<http://dx.doi.org/10.23925/recape.v11i2.48009>

**CARREIRAS FEMININAS: UMA REVISÃO  
SISTEMÁTICA SOBRE TRAJETÓRIAS  
PROFISSIONAIS**

*FEMALE CAREERS: A SYSTEMATIC REVIEW ON  
PROFESSIONAL TRAJECTORIES*

*CARRERAS FEMENINAS: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA  
DE LAS TRAYECTORIAS PROFESIONALES*

---

**RESUMO**

Carreiras femininas, desde meados de 1970, têm representado um tema em ascensão. O objetivo deste estudo consiste em mapear quais carreiras desenvolvidas por mulheres têm sido menos abordadas pelos estudos em Administração, a fim de identificar os contextos de atuação que obtiveram pouca atenção dos pesquisadores. Uma revisão sistemática foi realizada analisando artigos das bases *Web of Science* e *Scopus*. A principal contribuição consiste em demonstrar as carreiras que já possuem um corpo teórico robusto e as que são marginalizadas pelos estudos em Administração. Nesse sentido, apresentamos direcionamentos de estudos futuros para compreender melhor o desenvolvimento de tais carreiras.

**Palavras-chave:** Carreira moderna. Gênero. Mulher.

---

**ABSTRACT**

Women's careers, since the mid-1970s, have represented a rising theme. The objective of this study is to map which careers developed by women have been less addressed by studies in Administration, in order to identify the contexts of performance that received little attention from researchers. A systematic review was carried out analyzing articles from the *Web of Science* and *Scopus* databases. The main contribution is to differentiate the careers that already have a robust theoretical body from those that are marginalized by studies in Administration. As our major contribution, we present recommendations for future studies to better understand the development of such careers.

**Keywords:** Modern career. Gender. Woman.

---

**RESUMEN**

Las carreras de las mujeres, desde mediados de la década de 1970, han representado un tema creciente. El objetivo de este estudio es mapear qué carreras desarrolladas por mujeres han sido menos abordadas por los estudios en Administración, a fin de identificar los contextos de desempeño que recibieron poca atención de los investigadores. Se realizó una revisión sistemática analizando artículos de las bases de datos de *Web of Science* y *Scopus*. La principal contribución es demostrar las carreras que ya tienen un cuerpo teórico robusto y aquellas que están marginadas por los estudios en Administración. En este

sentido, presentamos instrucciones para futuros estudios para comprender mejor el desarrollo de tales carreras.

**Palabras clave:** Carrera moderna. Género. Mujer.

## 1 INTRODUÇÃO

As organizações não representam mais o principal ambiente para desenvolvimento de carreiras (MAYRHOFER et al., 2004). Tal premissa representa a síntese das mudanças que ocorreram e ocorrem no mundo do trabalho e, conseqüentemente, nas vidas profissionais e pessoais dos indivíduos. Nesse contexto de complexas alterações nas estruturas das carreiras, as mulheres têm conquistado crescente espaço no mercado de trabalho, desde meados de 1970 (BALASSIANO; VENTURA; FONTES, 2004). Ademais, a valorização do conhecimento e da informação conduz a uma nova forma de desenvolvimento de carreiras, a partir da capacidade de adaptação e flexibilidade. Não obstante, conceber carreiras como uma construção de um indivíduo inserido em contextos micro e macrosociais demanda a compreensão da temática como um fenômeno nos estudos em Administração.

A orientação para os estudos de carreiras em uma perspectiva processual associa-se à construção social que polariza indivíduos em uma constante significação. Arthur, Hall e Lawrence (1989), ao abordarem carreiras em sua dinâmica processual, focalizam o trabalho e a sequência de experiências ao longo do tempo. Desse modo, a partir da significação do trabalho, é possível interpretar as relações interpessoais, organizacionais e sociais. Conseqüentemente, o estudo das carreiras femininas relaciona-se à compreensão de tais relações.

Carreiras, em uma perspectiva psicológica, englobam as experiências percebidas pelas pessoas no processo de construção das próprias trajetórias, da assunção de papéis e do desenvolvimento pessoal. Paralelamente, em uma perspectiva sociológica, o estudo de carreiras pode auxiliar na compreensão da ação social, na medida em que as pessoas assumem a capacidade de modificar a realidade e se tornam atores sociais, aptos a escolher seus próprios caminhos e (re)construir papéis sociais. De forma alternativa, surge o estudo das carreiras com enfoque na psicologia social, que considera o estudo das relações entre pessoas e grupos (KHAPOVA; ARTHUR, 2011), considerando as dimensões individual e coletiva das carreiras.

Essa abordagem valoriza a ponderação das percepções e comportamentos dos indivíduos enquanto participantes de grupos sociais em um contexto de estruturas, processos, papéis e classes que impactam a construção de carreiras de modo inter-relacionado. É nessa perspectiva que o estudo

das trajetórias dos indivíduos, imersos em contextos profissionais e sociais específicos, torna-se pertinente para compreender tanto a dimensão subjetiva quanto a dimensão objetiva de carreiras.

A produção de conhecimento sobre carreiras perpassa a análise profunda dos contextos de trabalho, das relações sociais, das origens das carreiras, das sociedades, culturas e do contexto global (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007). Nessa perspectiva, torna-se necessário o levantamento das carreiras que têm sido marginalizadas nos estudos organizacionais para posterior aprofundamento destas em um contexto específico, a fim de compreender as relações sociais que se estabelecem entre indivíduo e sociedade.

Os desafios que permeiam as carreiras dos grupos socialmente marginalizados, aqui incluídas as mulheres como pertencentes à essa categoria, de acordo com o posicionamento Prasad, D'Abate e Prasad (2007), representam reflexos dos discursos que produzem e reproduzem estigmas e criam barreiras para a ascensão destes indivíduos. O objetivo do presente estudo consiste em mapear quais carreiras desenvolvidas por mulheres têm sido menos abordadas pelos estudos em Administração, a fim de identificar os contextos de atuação que obtiveram pouca atenção dos pesquisadores.

A fim de atingir o objetivo proposto, o tópico a seguir aborda o aparato teórico que embasa as mudanças no conceito de carreira, acompanhadas pelo contexto socio-histórico de desenvolvimento do mercado de trabalho. Em sequência, são apresentados os procedimentos metodológicos realizados na revisão sistemática. Para desenvolver a discussão, são analisados os principais tópicos dos artigos da amostra da pesquisa em congruência com a teoria apresentada. Por fim, as considerações finais elucidam as principais conclusões obtidas com o estudo e abre uma agenda de pesquisa com as possibilidades de estudo que são demonstradas a partir da análise.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Carreiras: um conceito em evolução

A concepção de carreiras como ascensões diretamente vinculadas às organizações condizia com as características do contexto socio-histórico da Administração Científica, marcada pela previsibilidade, estabilidade e normatividade (RIBEIRO, 2009). No entanto, o aumento da complexidade do mundo laboral no fim do século XX provocou mudanças na compreensão de carreiras e suas implicações sociais (RIBEIRO, 2009). As transformações decorrentes desse período tornaram as organizações mais competitivas na medida em que apresentassem capacidade de articular conhecimento e informação e, conseqüentemente, ampliar suas fronteiras (SILVA; BALASSIANO; SILVA, 2014). A partir de então, as carreiras passaram a ser consideradas dentro e fora do contexto organizacional enquanto foi atribuída às pessoas a capacidade de construir suas próprias trajetórias profissio-

nais. “a concepção de carreira voltada para uma empresa vem se transformando em uma concepção mais individualizada, pela qual as pessoas são impulsionadas a tomarem decisões sobre o próprio destino, dentro da noção de empregabilidade” (GALLON; SCHEFFER, BITENCOURT, 2013, p. 131). Nesse contexto, há o reconhecimento da existência da relação entre sujeito e trabalho e a concepção de carreira como um “conceito mediador capaz de ligar diversas dimensões da experiência humana em torno do trabalho” (BENDASSOLLI, 2009, p. 388). Desse modo, carreiras deixam de ser consideradas apenas trajetórias individuais e passam a ser parte da construção coletiva do trabalho em sociedade e do cotidiano.

Na década de 1920, os sociólogos da Escola de Chicago iniciaram os estudos sobre as formas de vida social. Especificamente sobre os estudos de carreira, “a mobilidade sociológica da carreira não se limitou a descrever uma sequência de papéis desempenhados dentro dos limites de uma organização formal” (BARLEY, 1989, p. 47). Esses estudiosos vão além das estruturas formais de profissionalização, incluindo as carreiras que são desenvolvidas fora das organizações. Dentre as áreas de pesquisas focadas por eles, destacam-se a “ecologia social, a demografia, a urbanização e o desvio social” (BARLEY, 1989, p. 43). Particularmente este último, representou uma forte influência no desenvolvimento da sociologia de carreiras. Estudar desvios sociais implica conhecer a história de vida dos indivíduos. Essa vertente de investigação social pressupõe a compreensão da sequência de acontecimentos que constroem suas vidas profissionais, bem como os papéis que são exercidos por eles ao longo da composição de suas carreiras. Compreender esse constructo sociológico de carreiras representa um avanço em termos de complexidade da temática à medida que considera as dinâmicas sociais que permeiam as escolhas dos indivíduos em suas carreiras.

O entendimento de que carreiras são sempre carreiras em contexto (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007) direciona o foco de estudos da temática para a dinâmica específica que se estabelece em diferentes campos de carreira. Desse modo, compreender carreiras pressupõe tanto a dinâmica processual quanto a dinâmica contextual, na medida em que essas duas variáveis se complementam para o desenvolvimento de uma visão complexa do estudo de carreiras. O estudo global sobre desenvolvimento de carreiras não consegue abarcar a complexidade e a particularidade que se desdobram em cada contexto.

A pesquisa sobre carreiras nos estudos organizacionais tem dado maior atenção às carreiras como propriedade estática e pouca atenção à dinâmica processual de desenvolvimento de carreiras (JONES; DUNN, 2007). Compreender as carreiras dos indivíduos em uma perspectiva processual envolve a compreensão da trajetória do indivíduo e a dinâmica de trabalho que se desenvolve ao longo da vida e que impacta a dimensão pessoal. Desse modo, as carreiras se constituem em conjunto de papéis que serão desenvolvidos ao longo da trajetória pessoal e profissional dos atores, de acordo com suas percepções.

A orientação para os estudos de carreiras em uma perspectiva processual, de certa forma, pode ser associada à construção social dos atores e ao processo constante de significação que se estabelecem ao longo das socializações que são desenvolvidas por esses indivíduos (BERGER E LUCKMANN, 2011). O estudo de carreiras como processo, portanto, evita a reificação das carreiras (EVETTS, 1992) na medida em que impede que as construções e subjetivações realizadas pelos sujeitos ao longo de suas trajetórias sejam objetivadas e transformadas em realidades concretas e limitadas. No entanto, entende-se a existência das dimensões objetiva e subjetiva da carreira. A primeira relaciona-se aos elementos técnicos, exteriorizados por meio “normas, legislações, critérios para recrutamento, seleção, desenvolvimento e remunerações” (CARVALHO, 2015, p. 50). A segunda, por sua vez, associa-se às percepções e significações dos indivíduos ao longo da construção da carreira.

A atenção para o estudo de carreiras a partir de análises objetivas e subjetivas das realidades construídas no imaginário social parte da necessidade de abordagens mais fenomenológicas, em detrimento de perspectivas positivistas. Embora seja reconhecida a importância de ambas as tipologias de estudos em termos de contribuições acadêmicas, é válido ressaltar que a visão dos acontecimentos enquanto fenômenos sociais permite que sejam identificadas e analisadas nuances pouco exploradas por estudos de carreiras como “propriedade ou estado” (JONES; DUNN, 2007, p. 441). É nesse sentido que Cohen, Duberley e Mallon (2004) consideram a recursividade da construção social para compreender a dimensão processual de carreiras. No processo de significação de suas carreiras, por meio do processo discursivo de construção de seus percursos profissionais, os indivíduos revelam sua subjetividade, ao trazerem suas decisões, conflitos e percepções de si e do mundo, de modo que, “para compreender a configuração das identidades profissionais dos sujeitos deve-se iniciar a investigação por suas trajetórias profissionais” (MARRA, 2013, p. 3).

Em uma dimensão mais ampla de carreira, em que são consideradas todas as trajetórias profissionais, transições, papéis desempenhados e as dinâmicas e conflitos pessoais, faz-se necessária a distinção entre carreira e trajetória, pois, nessa concepção, a carreira engloba o conceito de trajetória. No entanto, existe outra perspectiva, que considera carreira e trajetória como termos intercambiáveis, ambos com sentido de construção do percurso profissional do indivíduo no desenvolvimento de experiências laborais ao longo da vida. Desse modo, a fim de tornar viável o levantamento dos estudos de carreira dentro dos estudos organizacionais, admite-se o conceito de trajetória profissional, incluindo as profissões e ocupações dos sujeitos ao longo do tempo. Vale ressaltar que o estudo visa abarcar também a perspectiva de não carreiras, que são associadas ao mundo do trabalho, mas que não possuem legitimidade social (RIBEIRO, 2009).

## 2.2 Atuação feminina no mercado de trabalho

A evolução do conceito de carreiras está relacionada às mudanças ocorridas no contexto mundial e nos estudos em Administração. Nesse sentido, Balassiano, Ventura e Fontes (2004) argumentam que o conceito de carreira pode ser segmentado em duas fases: a carreira tradicional e a carreira moderna, marcadas por uma transição não homogênea em todos os países, a partir dos anos 1970. Esse contexto representa um marco importante nos estudos de carreiras, inclusive porque foi no início dos anos 70 que foram realizadas sessões informais na *Academy of Management*, para explorar a temática de carreiras contemporâneas, o que levou à formação de um grupo de interesse, que se consolidou como uma Divisão no início dos anos 80 (MOORE, GUNZ, HALL, 2007), que possui como um dos focos de abordagem os efeitos da raça, da cultura e do gênero nas carreiras. Conforme sinalizam Balassiano, Ventura e Fontes (2004), a abordagem tradicional, é marcada pela preponderância de homens, pertencente aos grupos socialmente dominantes, como construtores de carreiras, bem como é caracterizado por uma progressão linear organizacional e pela estabilidade (CHANLAT, 1995). Essa perspectiva condizia com o contexto das sociedades masculinas dos anos 1970. No entanto, nesse mesmo período, surge a abordagem moderna, devido às mudanças sociais que demandavam a flexibilização da carreira e à inserção significativa das mulheres no mercado de trabalho. O modelo moderno de carreira insere as mulheres no contexto do mercado de trabalho, é marcado pela instabilidade e pela progressão descontínua (CHANLAT, 1995).

A concepção moderna de carreira, portanto, amplia as possibilidades de desenvolvimento do trabalho e traz à tona a discussão sobre o trabalho feminino. Essa ampliação do escopo do estudo de carreira condiz com o aumento da complexidade do mercado de trabalho e da modificação do papel do trabalho na sociedade. Segundo Evans (1996), há uma tendência global de que as empresas reduzam o número de funcionários e, conseqüentemente, essa redução leva as pessoas a buscarem desenvolver mais funções e aperfeiçoar suas habilidades. É nesse contexto que a década de 1990 e suas grandes mudanças impactaram o desenvolvimento individual de carreiras, devido às tensões provenientes da entrada no novo milênio, que envolvem as vidas pessoal e profissional dos indivíduos (EVANS, 1996). As carreiras proteanas ou sem fronteiras se inserem nesse contexto na medida em que se opõem às carreiras tradicionais por não haver confinamento ou relação direta com apenas uma organização (BENDASSOLI, 2009).

As carreiras flexíveis, de tempo parcial ou temporário são, segundo Woodd (1999), associadas ao contexto de trabalho feminino. O autor argumenta que, tradicionalmente, mulheres seguiram um padrão de carreira diferente dos homens. Devido à posição periférica das mulheres no mercado de trabalho ao longo da história, suas atividades têm sido limitadas, quase sempre supervisionadas por homens e frequentemente relacionadas ao cuidado, ao auxílio ou à educação (LOURO, 2012). No

entanto, Woodd (1999) argumenta que as mulheres podem apresentar uma vantagem inicial quando se trata da adaptação às carreiras modernas, que implica mudanças nos padrões da carreira tradicional, justamente devido à característica flexível do desenvolvimento da própria carreira. Desse modo, os novos modelos de carreira representam uma possibilidade de ascensão feminina no mercado de trabalho.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa sistemática foi realizada nas bases de dados *Scopus* e *Web Of Science* (WOS), em junho de 2019, a partir dos Periódicos CAPES. A escolha das bases justifica-se pela abrangência de ambas, principalmente nos periódicos internacionais, de modo a permitir uma varredura eficiente das publicações. A fim selecionar os estudos que seriam analisados foram utilizados dois termos compostos que abarcassem as perspectivas de carreira e trajetória abordadas no referencial teórico: “trajetória feminina” e “carreira feminina”. É importante destacar que foram selecionados os artigos que obtivessem tais termos no resumo ou nas palavras-chaves dos estudos, conforme descrito na tabela abaixo:

**Tabela 1: Descritores de busca nas bases *Scopus* e *WOS***

BASES	LÍNGUA	DESCRITORES ( <i>string</i> de busca)	QUANTIDADE DE ARTIGOS
Web of Science	Inglês	TS=(female_trajectory OR female_career)	89
Scopus	Inglês	TITLE-ABS-KEY(("female_trajectory") OR ("female_career"))	141
<b>TOTAL</b>			<b>230</b>

**Fonte:** Elaborado pelos autores (2020).

A segunda etapa da delimitação realizada foi baseada nos idiomas dos artigos encontrados, sendo considerados apenas os trabalhos realizados em língua inglesa e língua portuguesa. Após a segunda etapa da delimitação, a amostragem passou a ser representada por 210 artigos.

A terceira etapa da delimitação da amostragem foi realizada com base nas áreas de publicações dos artigos. Desse modo, na *Scopus* foram selecionadas as seguintes áreas de estudos: Ciências Sociais, Negócios, Gestão e Contabilidade, Economia, Econometria e Finan-

ças. Enquanto na WOS, foram demarcadas outras oito áreas: *Management, Women Studies, Psychology Social, Social Sciences Interdisciplinary, Business, Economics, Social Issues, Public Administration*. Após a seleção das áreas de interesse do presente estudo, restaram 128 artigos que abordavam carreiras ou trajetórias femininas em estudos relacionados ao campo da Administração.

Considerando a existência de periódicos indexados em ambas as bases, foram identificadas 26 publicações duplicadas, que foram identificadas pela plataforma *EndNote*. Consequentemente, a amostra após a retirada dos artigos duplicados passou a ser de 102 estudos. Desse modo, a análise sistemática foi realizada com base nesse total.

Para que fosse alcançado o objetivo de mapear as carreiras ou trajetórias estudadas, foram selecionados, a partir da leitura cuidadosa dos resumos dos 102 artigos, os estudos que apresentassem análises de contextos ou segmentos específicos. Em estudos que apresentaram poucas informações nos resumos, foi realizada a leitura panorâmica do texto completo para a obtenção das informações necessárias. Desse modo, foi construída uma tabela com as principais informações das publicações encontradas: autoria, título, objetivo/problema de pesquisa, metodologia, unidade de análise (contexto de carreira estudado) e principais contribuições. Foram retirados 16 artigos que não abordavam carreiras femininas especificamente ou que tangenciavam a temática, isto é, tratavam das trajetórias femininas mas não como foco de análise e sim como questão adjacente ao objetivo do estudo.

A princípio, seriam considerados estudos que tratassem apenas de carreiras ou trajetórias relacionadas às mulheres, no entanto, a leitura dos resumos revelou que muitos dos estudos que abordavam estudos mistos (com homens e mulheres) apresentavam contribuições significativas para a compreensão das carreiras ou trajetórias de mulheres. Dessa forma, foram mantidos os estudos que abarcassem homens e mulheres na coleta de dados, mas que possuíssem como foco a análise de carreiras ou trajetórias desenvolvidas por mulheres. Desse modo, 86 artigos abordaram trajetórias femininas de modo incisivo, a fim de compreender as dimensões da carreira em si.

A delimitação dos artigos se justifica para tornar viável a realização da revisão sistemática, que por sua vez, tem como característica essencial a resolução de um problema de pesquisa específico (SAMPALIO, MANCINI, 2007). Embora largamente utilizada para pesquisas na área da saúde, considera-se aqui, uma adaptação ao método para a realização do estudo de carreiras, visto que, busca-se responder à seguinte pergunta de pesquisa: quais são as carreiras desenvolvidas por mulheres têm sido menos abordadas pelos estudos em Administração?

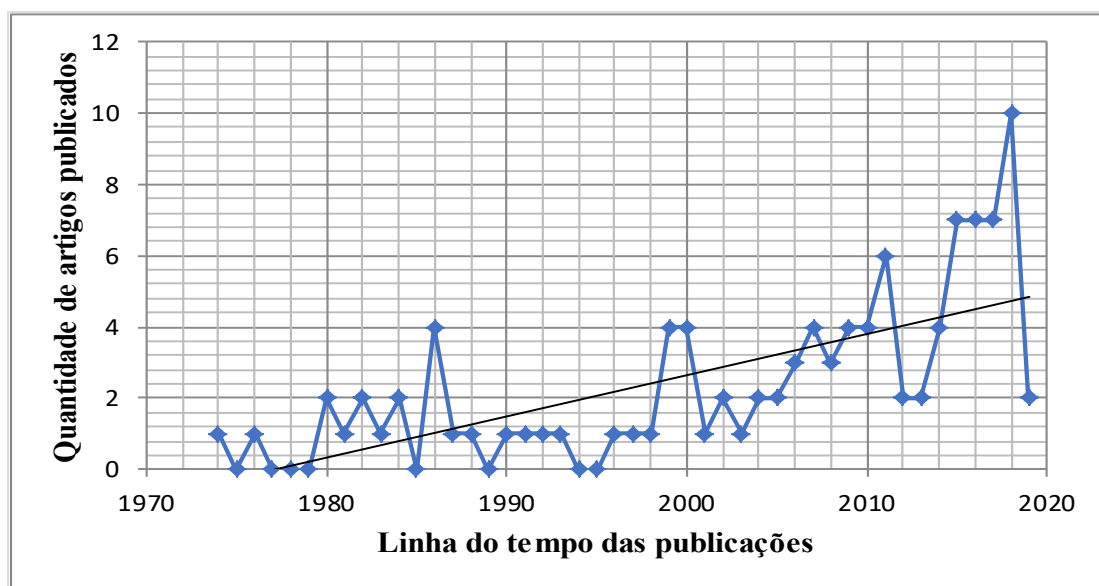


## 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 Visão panorâmica das publicações

A partir da amostra de 102 artigos sobre carreiras femininas, foi identificada uma projeção crescente de publicações desde 1974, quando foi registrado o primeiro trabalho sobre a temática nas bases pesquisadas. Desde então, em 2015, 2016 e 2017 foram encontradas sete publicações por ano e, em 2018 foram identificados 10 artigos e o período se destacou como o ano com mais publicações. Tal resultado demonstra que a temática começou a tornar-se relevante no campo acadêmico em meados dos anos 1970, devido às mudanças estruturais das carreiras tradicionais para as carreiras modernas, bem como a ascensão feminina nesse contexto (BALASSIANO; VENTURA; FONTES, 2004).

Gráfico 1 – Evolução das publicações por ano



Fonte: Elaborado pelos autores.

Dentre os periódicos que apresentaram maior quantidade de publicações sobre carreiras femininas, destacaram-se: 1) *Women in Management Review*, que aborda principalmente as trajetórias de gestoras femininas, bem como o fenômeno “teto de vidro” que impede a ascensão das mulheres nas organizações. A orientação das publicações na revista baseia-se nas carreiras femininas ainda associadas ao contexto organizacional. No entanto, a revista é multidisciplinar e se dispõe a examinar outros fenômenos que permeiam as trajetórias femininas e discutir estratégias que possibilitem o avanço profissional das mulheres. 2) *Career Development International*, por sua vez, considera as novas projeções de organizações mais planas e não hierárquicas, bem como a

relação de benefício mútuo em que os gestores das empresas precisam fornecer oportunidades para que os funcionários desenvolvam suas habilidades e experiências na medida em que este retorna benefícios para a empresa. Desse modo, o foco do periódico está em compreender as novas relações de trabalho que estão sendo negociadas e examinar os problemas relacionados à carreira que as organizações enfrentam. 3) *Journal of Vocational Behaviour*, que prioriza a progressão da carreira e os ajustes de trabalho ao longo da vida. Nota-se aqui, a valorização do desenvolvimento da carreira em uma dinâmica processual. A proposta da revista consiste em investigar a perspectiva individual da construção de carreira, em vez de estudos de variáveis empregatícias ou organizacionais.

**Quadro 1 - Periódicos com maior frequência de publicações**

Periódico	Título do artigo	Autores	Ano
<b>Women In Management Review</b> (ISSN: 0964-9435)	<i>Enabling the career development of female managers in finance and retail</i>	Maxwell, G.A. Ogden, S.M. Mctavish, D.	2007
	<i>A comparative analysis of the use of work-life balance practices in Europe. Do practices enhance females' career advancement?</i>	Straub, C.	2007
	<i>Barriers to advancing female careers in the high-tech sector: Empirical evidence from Ireland</i>	Cross, C. Linehan, M.	2006
	<i>Perceptions of and about women as managers: Investigating job involvement, self-esteem and attitudes</i>	Cortis, R. Cassar, V.	2005
	<i>Gender issues in policing: Do they matter?</i>	Burke, R.J. Mikkelsen, A.	2005
	<i>The move towards a different career pattern: Are women better prepared than men for a modern career?</i>	Woodd, M.	1999
	<i>An application of human capital theory to salary differentials in the accounting profession</i>	Pierce-Brown, R.	1998
	<i>Developing a new mindset: The "career ambitious" individual</i>	O'Leary, J.	1997
<b>Career Development International</b> (ISSN:1362-0436)	<i>Women's roles in women's career advancement: what do women expect of each other?</i>	O'Neil, D.A. Brooks, M.E. Hopkins, M.M.	2018
	<i>Selection, training, and development for female international executives</i>	Linehan, M. Scullion, H.	2001
	<i>Jobs for the girls: A study of the careers of professional women returners following participation in a European funded updating programme</i>	Shaw, S. Taylor, M. Harris, I.	2000
	<i>The move towards a different career pattern: Are women better prepared than men for a modern career?</i>	Woodd, M.	2000
<b>Journal Of Vocational Behavior</b> (ISSN: 0001-8791)	<i>Relation of career adaptability to meaning in life and connectedness among adolescents in Hong Kong</i>	Yuen, M. Yau, J.	2015
	<i>Organization moderators of gender differences in career development: A facet classification</i>	Solomon, E.E. Bishop, R.C. Dresser, R.K.	1986
	<i>A study of career patterns of women college graduates</i>	Betz, E.L.	1984
	<i>Achievement and affiliation motivation in career-oriented and homemaking-oriented college women</i>	Oliver, L.W.	1974

Fonte: Elaborado pelos autores.

A partir da análise dos periódicos mais publicados, pode-se observar que, além do interesse em pesquisas que abordem as barreiras socialmente construídas que impedem a ascensão feminina nas organizações, existe uma projeção de estudos sobre as novas formas de carreiras e as implicações destas para a sociedade, bem como a abordagem de carreiras como processo. Sendo assim, a carreira moderna, que dissocia o indivíduo da organização tem ganhado destaque como demanda acadêmica. Não obstante, a compreensão da carreira como uma construção, em uma dinâmica processual que envolve escolhas, transições, ajustes, pausas, gerenciamento familiar etc, corresponde também a uma crescente demanda social, que é refletida nas pesquisas acadêmicas.

#### 4.2 Análise das publicações com abordagens de contextos específicos

Dentre os 102 artigos encontrados, 86 abordam priorizam o estudo das carreiras como foco principal, isto é, analisam as dimensões da carreira e sua implicação para a sociedade. Por conseguinte, foram identificados 50 artigos que abordavam contextos específicos de desenvolvimento de carreiras femininas, considerados essenciais para o escopo do presente estudo. A seguir, são apresentadas as principais trajetórias profissionais estudadas.

**Tabela 2 – Trajetórias femininas estudadas**

Trajetórias profissionais	Número de publicações
Gestão	16
Setor Público	5
Medicina	5
Contabilidade	4
Varejo	4
Ciências Físicas	4
Criminal	3
Artística	2
Acadêmica	2
Polícia	2
Militar	1
Esportiva	1
Engenharia Civil	1

**Fonte:** Elaborada pelos autores.

A análise da Tabela 2 permitiu inferir que os estudos sobre gestão tem ganhado destaque dentro da temática de carreiras femininas. Foi identificado nesse contexto um esforço para a compreensão do fenômeno “teto de vidro” e, conseqüentemente, para a identificação das barreiras

ras que impedem a ascensão feminina nas organizações. De modo geral, questões de gênero, fatores de sucesso, papéis desenvolvidos ao longo das trajetórias, planos de carreira, seleção, treinamento e desenvolvimento de carreiras foram subtemáticas presentes nas pesquisas. Destacam-se, para fins do presente estudo, as abordagens de Linehan e Walsh (2000), que apresentam um modelo da carreira sênior desenvolvida por mulheres em um contexto internacional, considerando os movimentos e transições que ocorrem nas carreiras das mulheres e os estudos de Rowley, Kang e Lim (2016), que estudaram gestoras asiáticas e a influência de fatores individuais e organizacionais no sucesso da carreira objetiva e subjetiva. Em suma, ambas as publicações contribuem para uma visão mais abrangente da construção de carreiras para além de um contexto hierárquico delimitado por uma organização ou de desenvolvimento de um plano de carreira específico.

Embora os estudos tenham focado majoritariamente nos percalços femininos na gestão, alguma atenção tem sido despendida para analisar contextos construídos social, histórico e culturalmente como ambientes masculinos. No caso do presente estudo, tais áreas de atuação são representadas pelas carreiras policiais, militares, criminais, de ciências físicas, contábeis, e de engenharia civil. No total, foram encontrados 15 estudos sobre a atuação de mulheres nas carreiras tradicionalmente masculinas citadas. Muito embora, ainda existam muitos contextos masculinizados que podem ser explorados, a fim de compreender quais as estratégias e resistências demonstradas pelas mulheres ao desenvolverem suas carreiras.

De modo geral, percebeu-se que a maioria dos estudos encontrados abordam carreiras consideradas tradicionais e consolidadas no mercado de trabalho. A revisão demonstra uma carência de estudos sobre as novas carreiras, isto é, aquelas que se desenvolvem a partir da Era da Informação<sup>1</sup>, que possibilita uma infinidade de novas formas de trabalho nos mais diversos contextos, independentemente de organizações como mediadoras.

Conforme exposto na Tabela 2, 50 artigos trataram de carreiras desenvolvidas por mulheres com um enfoque específico em uma área de atuação. Argumenta-se, aqui, que tais estudos representam uma forma adequada de abordagem por analisarem as dimensões da carreira em contextos bem específicos e delimitados, de modo a contribuir com análises das demandas próprias de cada área de atuação. Em contrapartida, os 36 artigos restantes abordaram trajetórias femininas de modo mais abrangente. No entanto, estas publicações também apresentam subtemáticas relevantes para a compreensão das projeções de carreira, conforme foi exposto na Figura 1.

<sup>1</sup> A Era da Informação consiste em um marco histórico em XX representada pelo advento da internet e novas formas de comunicação.

**Figura 1 - Análise subtemática das publicações**



**Fonte:** Elaborada pelos autores.

Com destaque para os fins da presente pesquisa, o estudo sobre a relação entre o desenvolvimento de carreiras e maternidade é considerado relevante para compreender como se dá a construção da trajetória da mulher com a conciliação de demandas pessoais e profissionais frente às expectativas sociais que permeiam o “papel de mãe”. Referente à discussão apresentada até então, a relação entre carreiras femininas e maternidade foi explorada por sete artigos da amostra. Em suma, os estudos buscam compreender como a maternidade interfere nas transições, ajustes e percepções das mulheres nas carreiras que estão em desenvolvimento. Desse modo, pode-se considerar que há uma atenção, nos estudos acadêmicos sobre carreira, para os fenômenos que tangenciam a carreira feminina e exercem alguma influência nas transformações que ocorrem na construção desta. Em seus estudos, Arntz, Dlugosz e Wilke (2017) analisam a duração da licença maternidade e as transições em diferentes tipos de emprego e desemprego nas carreiras femininas, a partir de uma pesquisa quantitativa. Esse recorte representa uma importante vertente a ser explorada pelos estudos sobre carreiras de mulheres em uma dinâmica processual pois considera as transformações e os impactos que a maternidade pode realizar no curso da construção dessas carreiras. Desse modo, os papéis desempenhados pelas mulheres podem mudar e, conseqüentemente, as direções das suas carreiras também.

Dentre as subtemáticas destacadas, 15 publicações consistiam em análises das percepções de estudantes do ensino médio, graduandos e pós-graduandos para compreender suas aspirações de carreira, bem com as influências que os levaram a optar por determinada escolha profissional.

Em um contexto de transição da carreira tradicional para a carreira moderna, bem como as questões de gênero que permeiam o desenvolvimento das carreiras femininas, torna-se relevante compreender como os jovens percebem as possibilidades de construção de suas trajetórias profissionais e se eles se sentem limitados pela divisão sexual do trabalho socialmente construída. Vale ressaltar que quatro pesquisas foram realizadas com apenas estudantes do sexo feminino, com o intuito de analisar as motivações femininas ao ingressarem em determinadas áreas de atuação, enquanto as outras 11 tiveram homens e mulheres em sua amostragem a fim de realizar um comparativo entre as tendências femininas e masculinas de trajetórias profissionais. Considerando os 15 estudos sobre as percepções de estudantes sobre carreiras, apenas duas pesquisas foram qualitativas, o que demonstra a necessidade de estudos mais aprofundados sobre as percepções dos jovens e suas carreiras, principalmente quanto às estereotipagens de carreiras femininas ou masculinas, que limitam a atuação de homens e mulheres no mercado de trabalho.

Por fim, os estudos sobre carreiras modernas e carreiras proteanas ou carreiras sem fronteiras, no que tange o desenvolvimento de carreiras por mulheres, ainda são escassos e são representados por apenas três estudos. Embora a temática tenha sido abordada tangencialmente em outras pesquisas, esse tipo de carreira como foco de análise demonstrou ser pouco abordada quando comparada às demais carreiras estudadas, tradicionalmente consolidadas no mercado.

O modelo moderno de carreira que induz a articulação entre informação e conhecimento (SILVA; BALASSIANO; SILVA, 2014) representa uma tendência de mudança comportamental no que tange o desenvolvimento de carreiras, de modo que a responsabilidade dos indivíduos ao construir suas trajetórias passa a depender das habilidades desenvolvidas ao longo da vida, da capacidade de adaptação e reinvenção. Esse processo é refletido nas projeções de carreiras à medida elas expandem suas fronteiras e passam a ser constituídas pelos indivíduos e suas escolhas, independentemente das organizações. Trata-se de uma resignificação do conceito de carreiras que posiciona indivíduos como construtores de suas trajetórias.

Relacionados a tal aparato teórico, dois estudos presentes na amostra se destacam por corroborarem com a essência do desenvolvimento das carreiras sem fronteiras. Em seus achados, Ackah e Heaton (2004) sugerem que homens e mulheres estão realizando movimentos mais frequentes em suas carreiras do que no passado e que a maioria dos indivíduos, independente do sexo, está assumindo a responsabilidade pelo desenvolvimento da própria carreira. Enquanto Woodd (1999) sugere que as mulheres tendem a seguir um padrão de carreira com maior flexibilidade, suscetível a mudanças, transferíveis, de tempo parcial ou temporário. De certo modo, o autor associa as mulheres a uma adaptabilidade maior ao contexto das carreiras modernas. Esse argumento representa uma possibilidade de exploração em estudos posteriores na medida em que representa um cenário

relativamente novo, em que as mulheres têm a possibilidade de desenvolver suas carreiras com maior flexibilidade e ajuste às outras demandas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado a partir de uma revisão sistemática teve como objetivo mapear quais carreiras desenvolvidas por mulheres têm sido menos abordadas pelos estudos em Administração, a fim de identificar as trajetórias profissionais que obtiveram pouca atenção dos pesquisadores. Desse modo, foram identificadas como destaque dos estudos as carreiras de gestoras femininas e, conseqüentemente, as barreiras enfrentadas pelas mulheres no contexto organizacional. Tendo em vista a argumentação do presente estudo, embasada na dimensão ampliada do conceito de carreira, inclusive fora do contexto organizacional, destaca-se a necessidade de estudar as carreiras proteanas desenvolvidas por mulheres. Embora tenham sido identificadas publicações que abordam a subtemática, pode-se considerar que ainda há pouca atenção dispendida para essa relativamente nova projeção de carreira.

Ademais, consoante com a demanda de estudos sobre carreiras em contexto, ressalta-se a necessidade de abordagem das novas carreiras, aquelas desenvolvidas a partir do advento tecnológico e das mudanças ocorridas no século XXI, especificamente sob os impactos da crescente valorização do conhecimento e da informação. São exemplos as carreiras associadas às redes sociais, ao *e-commerce*, ao marketing digital e às formas de *home office*<sup>2</sup>.

Como limitação do estudo, aponta-se a falta de representatividade dos estudos realizados no Brasil, sendo necessária uma pesquisa específica nas bases que em estão indexados os periódicos brasileiros. Para que sejam realizados estudos eficientes sobre as percepções femininas é imprescindível que seja considerado o contexto da pesquisa, pois é a partir dele que se identificam as reais necessidades das mulheres, os conflitos e as naturalizações de práticas que se estabelecem nos ambientes de trabalho.

Como sugestões para trabalhos futuros, ressalta-se a abordagem de carreiras femininas em contextos profissionais específicos, considerando que diferentes ocupações ou profissões apresentam diferentes ambientes de trabalho, que podem gerar percepções distintas sobre o desenvolvimento de carreiras por mulheres. Considerando que menos da metade das publicações apresentaram a exploração de um contexto específico nas trajetórias femininas e a argumentação de que carreiras são sempre carreiras em contexto (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007), demonstra-se pertinente o estudo aprofundado das carreiras femininas imersas em um segmento ou área de trabalho.

---

<sup>2</sup> *Home office* representa um termo que designa trabalho realizado em casa.

Considera-se relevante, ainda, um estudo específico sobre as metodologias utilizadas, para além da definição de natureza qualitativa ou quantitativa das pesquisas, visto que, no presente estudo, não foram identificadas diferenças significativas entre as duas abordagens. Em outras palavras, os estudos utilizaram metodologias qualitativas e quantitativas praticamente em igual proporção, o que representa uma riqueza metodológica para a temática, embora Jones e Dunn (2007) argumentem haver uma necessidade de maior atenção à dinâmica processual da construção de carreiras, que remete a uma abordagem qualitativa nos estudos.

O presente estudo, além de contribuir com orientações para possíveis pesquisas futuras, evidencia uma perspectiva do conceito de carreira como uma construção que ultrapassa os limites organizacionais. Compreender as carreiras sob tal perspectiva implica conhecer as percepções dos indivíduos enquanto participantes ativos do meio social, capazes de construir suas próprias carreiras e modificar suas realidades. Desse modo, torna-se relevante estudar a imersão das mulheres nos diversos contextos de trabalho, enquanto constroem suas carreiras e assumem papéis sociais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACKAH, C.; HEATON, N. The reality of “new” careers for men and for women. **Journal of European Industrial Training**, v. 28, 2004, p. 141-158.
- ARNTZ, M.; DLUGOSZ, S.; WILKE, R. A. The sorting of female careers after first birth: a competing risks analysis of maternity leave duration. **Oxford Bulletin of Economics and Statistics**, v. 79, n.5, 2017, p. 689-716.
- ARTHUR, M. B. HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. Generating new directions in career theory: the case for transdisciplinary approach. In: ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. (Ed) **Handbook of career theory**: Cambridge: Cambridge University Press, 1989, p. 7-25.
- 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 - RAC**, v. 8, n. 3, Jul./Set. 2004, p. 99-116.
- BARLEY, S. R. Careers, identities and institutions: the legacy of the Chicago School of sociology. In : ARTHUR, M. B. ; HALL, D. T. ; LAWRENCE, B. S. (Ed) **Handbook of career theory**: Cambridge Cambridge University Press, 1989. p. 41-65.
- BENDASSOLLI, P. F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49, n. 4, p. 387-400, out./dez. 2009.
- BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. Petrópolis: Vozes, 2011. 33. ed. 239 p.
- CARVALHO, F. A. P. **Carreira e aprendizagem**: um estudo com gestores públicos federais egressos da Escola Nacional de Administração Pública. Belo Horizonte, Minas Gerais. 2015. 197 p. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, nov./dez. 1995.



- COHEN, L.; DUBERLEY, J.; MALLON, M. Social constructionism in the study of career: accessing the parts that other approaches cannot reach. **Journal of Vocation Behavior**, v. 64, n. 3, p. 407-422, jun. 2004.
- EVANS, P. Carreira, sucesso e qualidade de vida. **Revista de Administração de Empresas**, v. 36, n. 3, p. 14-22, 1996.
- GALLON, S. SCHEFFER, A. B. B.; BITENCOURT, B. M. "Eu fui, voltei e ninguém viu: um estudo sobre a expectativa de carreira após a repatriação em uma empresa brasileira. **Cadernos EBAPE. BR**, v.11, n. 1, art. 8, mar., p. 128-148, 2013.
- JONES, C.; DUNN, M. B.; Careers and institutions: the centrality of careers to organizational studies. In : GUNZ, G. ; PEIPERLJ. (Ed) **Handbook of career studies**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007. p. 13-38.
- KHAPOVA, S. N.; ARTHUR, M. B. Interdisciplinary approaches to contemporary career studies. **Human Relations**, v. 64, n.1, p. 3-17, 2011.
- LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. 14. Ed. Rio de Janeiro: Vozes. 2012.
- MAYRHOFER, W.; MEYER, M.; STEYRER. Contextual issues in the study of careers. In: GUNZ, G. PEIPERLJ. (Ed) **Handbook of career studies**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007. p. 215-240.
- MAYRHOFER, W. et al. Going beyond the individual Some potential contributions from a career field and habitus perspective for global career research and practice. **Journal of Management Development**, v. 23, n. 9, p. 870-884, 2004.
- MOORE, C.; GUNZ, H.; HALL, D. T. Tracing historical roots if career theory in mangemente and organization studies. In: GUNZ, G.; peiperlj. (Ed) **Handbook of career studies**. Thousand Oaks: Sage Publicayons, 2007. p. 13-38.
- PRASAD, P.; D'ABATE, C.; PRASAD, A. Organizational challenges at the periphery: career issuesfr the sociallv marginalized. IN: GUNZ,G.; PEIPERL, M. (Ed) **Handbook of Career Studies**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007, p.169-187.
- RIBEIRO, M. A. A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. **Cadernos de Pesquisa Social e do Trabalho**, v. 12, p. 203-216, dez., 2009.
- ROWLEY, C .; KANG, H. ; LIM, H. Female manager career success: the importance of individual and organizational factors in South Korea. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, v. 54, 2016, p. 98–122.
- SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M. C. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. **Brazilian Journal of Physical Therapy**, v. 11, n. 1, p. 83-89, 2007.
- SILVA, J. R. da; BALASSIANO, M.; SILVA, A. R. L. da. Burocrata proteano: articulações de carreira em torno e além do setor público. **Revista de Administração Contemporânea**, v.18, n. 1, art. 1, jan./ fev. 2014.
- WOODD, M. The move towards a different career pattern: are women better prepared than men for a modern career? **Women in Management Review**, v. 14, n. 1, 1999, p. 21–28.